



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El Liderazgo transformacional y el desempeño docente
en la Institución Educativa Túpac Amaru**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Br. Pérez Dávila, Miriam Elizabeth

ASESOR:

Mg. Juan Méndez Vergaray

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado

Dr. Rodolfo Talledo Reyes
Presidente

Dra. Liza Dubbois Paula Viviana
Secretario

Dr. Juan Méndez Vergaray
Vocal

Dedicatoria

A Mis padres Teodoro e Isabel, por haberme guiado por camino del bien.

A mis hijos Stefany y Luis, así como a mi pareja Aurelio, por ayudarme a lograr mis metas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por su acertada decisión de apoyar a los maestros.

A las distinguidas autoridades políticas, educativas de las distintas Instancias de Gestión Educativa Descentralizada, por su compromiso y apoyo a la investigación y formación docente.

A mi Familia porque han sabido apoyarme para que haga realidad mi anhelo. Ha sido dos años maravillosos de apoyo moral, porque me han brindado el espacio para lograr el camino del éxito, sacrificando incluso momentos de familia; hoy he comprendido que en equipo se puede cambiar la educación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miriam Elizabeth Pérez Dávila con DNI N° 09714807, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión pública de la Universidad César Vallejo, sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru” presentada para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación, es de mi autoría de conformidad con la Resolución de Vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA, dado en Lima, 31 de marzo de 2016.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, junio de 2017

Miriam Elizabeth Pérez Dávila

DNI: 09714807

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

En cumplimiento de los dispositivos legales vigentes que establece el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, a fin de optar el grado de Maestra en Administración de la Educación, presento a vuestra consideración la Tesis “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru”.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos: El primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema. Hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos. El Tercer Capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis. Finalmente se presenta la discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Los resultados hallados en la investigación hacen concluir que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa que fue objeto de estudio.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1. Antecedentes	15
1.1.1. Antecedentes internacionales	15
1.1.2. Antecedentes nacionales	17
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	20
1.2.1. Liderazgo transformacional	20
1.2.2. Desempeño docente	33
1.3. Justificación	45
1.4. Problema	47
1.5. Hipótesis	49
1.6. Objetivos	50
II. Marco metodológico	52
2.1. Variables	53
2.2. Operacionalización de variables	54
2.3. Metodología	56
2.4. Tipo de estudio	56
2.5. Diseño	57
2.6. Población, muestra y muestreo	58
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
2.8. Métodos de análisis de datos	61
2.9. Aspectos éticos	62

III. Resultados	63
3.1. Resultados descriptivos	64
3.2. Comprobación de hipótesis	70
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	81
VI. Recomendaciones	83
VII. Referencias	85
VIII. Anexos	93
Anexo 1. Artículo científico	94
Anexo 2. Matriz de consistencia	103
Anexo 3. Constancia de aplicación	105
Anexo 4. Formatos de validez	106
Anexo 5. Matriz de datos	129
Anexo 6. Instrumentos	139

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable liderazgo transformacional	54
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	55
Tabla 3. Población del estudio	58
Tabla 4. Validez de contenido a través de juicio de expertos	60
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente	60
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional	61
Tabla 7. Interpretación de los coeficientes de correlación	62
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según el desempeño docente	64
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según el liderazgo transformacional	65
Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T.UGEL N° 01 SJM – 2017 según la influencia idealizada	66
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T UGEL N° 01 SJM – 2017 según la estimulación intelectual	67
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según la inspiración motivacional	68
Tabla 13. Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa	69

María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según la
consideración individual

Tabla 14. Correlación de Spearman del liderazgo transformacional y el desempeño docente	70
Tabla 15. Correlación de Spearman de la influencia idealizada y el desempeño docente	71
Tabla 16. Correlación de Spearman de la estimulación individual y el desempeño docente	72
Tabla 17. Correlación de Spearman de la inspiración motivacional y el desempeño docente	73
Tabla 18. Correlación de Spearman de la consideración individual y el desempeño docente	74

Índice de figuras

	Página
Figura 1. Distribución porcentual de los docentes según el desempeño docente	64
Figura 2. Distribución porcentual de los docentes según el liderazgo transformacional	65
Figura 3. Distribución en porcentaje de los docentes según la influencia idealizada	66
Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según la estimulación intelectual	67
Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según la inspiración motivacional	68
Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según la consideración individual	69

Resumen

La investigación titulada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru” tuvo el objetivo fue determinar si existe relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017.

El enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo determinada por 140 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo, siendo la muestra de tipo censal. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios para medir las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados mostraron una correlación significativa ($\rho=0.752$; $p<0,01$) entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, lo que hace concluir que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017. .

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño docente, educación

Abstract

The titled investigation "The leadership transformacional and the educational acting in the Educational Institution Túpac Amaru" had the objective it was to determine if relationship of the leadership transformacional exists with the educational acting in the Educational Institution Túpac Amaru district of Villa María of the Victory. UGEL N° 01. 2017.

The investigation focus was quantitative, of basic type and I not design experimental, traverse and correlacional. The population was determined by 140 educational of the Educational Institution Túpac Amaru district of Villa María of the Victory, being the sample of type censal. The applied instruments were questionnaires to measure the variable leadership transformacional and educational acting, which were validated by means of experts' trial and certain their mediating dependability the coefficient alpha of Cronbach.

The results showed a significant correlation ($\rho = 0.752$; $p < 0.001$) between the variable leadership transformacional and educational acting, that makes conclude that significant relationship exists between leadership transformacional and educational acting in the Educational Institution Túpac Amaru district of Villa María of the Victory. UGEL N° 01. 2017.

Keywords: leadership transformacional, educational acting, education

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Villalón (2014) presentó en la Universidad Católica de Chile la tesis titulada *Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. Su metodología fue un tipo de investigación cualitativo y de carácter exploratorio descriptivo, en su técnica de recolección de datos realizaron 2 focos group con una pauta semiestructurada uno a un grupo de docentes de enseñanza media y otro a un grupo de enseñanza básica. Realizaron 3 entrevistas semi estructuradas correspondientes a los coordinadores académicos de enseñanza básica y media, a la inspectora general y por último una entrevista a la directora del colegio Simón Bolívar. En sus conclusiones indicó que se ha podido conocer la vivencia de los profesores y docentes entorno al proyecto educativo de la Institución Simón Bolívar, el tipo de liderazgo predominante y las distintas dimensiones presentadas, si bien obtuvo la convergencia casi absoluta del que el modelo predominante presente en el campo directivo y la organización fue de tipo transaccional, asimismo existió elemento germinales que avizoran la emergencia de un esquema de carácter transformacional

Jiménez (2014) presentó en la universidad católica de Colombia, *la tesis titulada Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. La muestra objeto de la investigación fue de 73 docentes de la citada institución, la cual está conformada por siete programas académicos. Con la encuesta y entrevista estructurada. La motivación hacia el trabajo se midió con el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), para el liderazgo transformacional se utilizó el instrumento CELID y para el desempeño laboral se utilizó el instrumento que posee la universidad para realizar la evaluación de desempeño, los instrumentos se aplicaron por medios electrónicos. Los resultados de la presente investigación se analizaron con las pruebas no paramétricas el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskal Wallis y mostraron que no existe una correlación entre la motivación hacia el

trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, pero se evidenció la correlación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

Parra (2013) presentó en el Centro de investigación y estudios Barquisimeto- Venezuela, la tesis titulada: *el Liderazgo Transformacional del director y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del Estado Mérida*. La investigación se realizó con una muestra aleatoria probabilística estratificada de catorce 14 directores y sesenta y siete 67 docentes. Para la recolección de la información la investigación utilizó un cuestionario de varias alternativas compuesto por treinta y dos 32 ítems, para las variables liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes. Las conclusiones más importantes de la investigación fueron que el directivo debe establecer los objetivos de la Institución conjuntamente con los docentes, porque esto garantiza el éxito y a la vez permite que ellos se sientan comprometidos al saber cuál es el fin que persiguen.

González (2013) presentó en la Universidad de Santa María de Venezuela, la tesis titulada *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes de la U.E.E. José Tadeo Monagas*. Su muestra estuvo conformada por 2 directivos y 22 docentes, el instrumento utilizado fue una escala estructural con 21 ítems, luego del análisis de los datos se concluyó que los directivos no implementan un estilo de liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la participación al personal para en la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar.

Montiel (2012) presento en la universidad de Zulia Venezuela, su tesis titulada *el Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*, su muestra de estudio conformada por 7 directivos y 92 docentes, la técnica usada para la recolección de datos utilizo un cuestionario del liderazgo del director a directivos, y padres y

representantes las siguientes conclusión identificar los fundamentos esenciales del liderazgo Transformacional los cuales son influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, y que deben predominar en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, identificando un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación. En lo que respecta, al segundo objetivo específico se infiere que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basada en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, permitiendo obtener resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas. En el objetivo número tres, se concluye, que los docentes manejan con deficiencia el acto pedagógico y la preparación de la enseñanza, al contrario de la conducción de los procesos de aprendizaje que arrojaron una eficiente práctica, lo cual refleja que los proyectos no se realizan ni ejecutan, como deberían, lo que conlleva a la poca generación de actuaciones fundamentales para el cumplimiento de lo que es la calidad educativa.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Centurión (2015) presentó en la Universidad de Piura, la tesis titulada *Factores determinantes del estilo del director de la Institución Educativa Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura*. La muestra para este estudio fue intencional y estuvo conformada por 44 docentes nombrados entre primaria y secundaria. El instrumento que se empleó para la recolección de la información fue el cuestionario y se aplicó uno para docentes y otro para el director de la Institución Educativa. Los resultados finales confirman el no liderazgo del director de la Institución Educativa Jorge Basadre, debido a que por las respuestas dadas por el grupo de docentes a quienes se les aplicó el cuestionario, no se pudo ubicar ni en el liderazgo transformacional ni en el transaccional, finalmente el estilo que más prevaleció fue el *laissez faire*, fundamentada en la baja motivación y participación del director; así como la pésima influencia del director a sus docentes.

Mino (2014) presentó en la Universidad Nacional de Trujillo, escuela de posgrado la tesis titulada *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote- 2014*, la muestra estuvo conformada por 91 personas entre personal docente y administrativo. En cuanto a las técnicas y recolección de datos se utilizaron la encuesta que se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se han preparado con la intención de recoger información sobre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal administrativo de la facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas. La encuesta estuvo conformada por tres partes, la primera sobre la identificación del personal docente y administrativo, respecto a su centro laboral y su condición de trabajo, la segunda sobre la evaluación de los estilos de liderazgo y la tercera parte sobre la evaluación de la satisfacción laboral. las conclusiones presentadas por este estudio fueron que la universidad cuenta con un personal adulto de 31 a 40 años con el 36%, en cuanto a la dedicación en la universidad dispone del 53% a tiempo parcial, el personal tiene un alto porcentaje de permanencia y esto conlleva a tener experiencia bastante favorecida. Los estilos de liderazgo encontrados con mayor predominio fueron liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional, no siendo relevante el liderazgo *Laissez Faire*.

Castro (2014) presentó la tesis titulada *Factores del liderazgo transformacional en los miembros del consejo educativo del colegio particular Stella Maris de la ciudad de Piura*. La muestra estuvo conformada por 28 docentes y 4 consultores educativos, cuyo instrumento fue la encuesta, el cuestionario que se aplicó fue tipo Likert. Los resultados demostraron que los factores de liderazgo transformacional que prevalecen en la Institución Stella Maris son el carisma, la inspiración motivacional y la actuación del director. Sin embargo entre los factores que se encontraron en menor medida se encuentra la tolerancia psicológica, el cual se debe mejorar en los miembros del consejo educativo, en lo que concierne a la consideración individual se debe tratar a los docentes individualmente y no como un colectivo y en cuanto a la estimulación intelectual se aprecia, también en menor medida al no asignarle otras responsabilidades al personal docente.

Cervera (2012) presentó en la Universidad Mayor de San Marcos de Lima-Perú la tesis titulada *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*, el tamaño de la muestra son 171 docentes y el instrumento que permitió recoger la información es la encuesta estructurada, los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Alpina y Croft, luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados indican que existen correlaciones significativas y positivas entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. En el coeficiente de correlación de Spearman es $r = 0,922$ en un nivel de significatividad de 01% de margen error y el 99% de aceptación de los datos, presenta como conclusiones: Se confirma estadísticamente que existe relación entre liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos.

Chávez (2012) presentó en la Universidad César Vallejo, Independencia” en la ciudad de Callao; Perú, la tesis titulada *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac, 2012*. Con una muestra de 140 docentes y el instrumento que se empleó para recoger datos es la encuesta estructurada, cuyos resultados en el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,906$ en un nivel de significatividad de 05% de margen error y el 95% de aceptación de los datos, llegó a las siguientes conclusiones: Se confirma estadísticamente que existe Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Liderazgo transformacional

Covey, (1998) sostuvo que el hombre desde principios de los tiempos se ha congregado en sociedades, pues no podría haber vivido solo como un ermitaño, dentro de esos primeros grupos sociales hubieron personajes que sobresalieron por sus capacidad de influir en los demás, llevar al grupo hacia la realización de una tarea, han organizado, dirigido, controlado y ejecutado tareas asumiendo la dirección del grupo. A estos individuos se les conoce como líderes.

Según el Diccionario de la Lengua Española (RAE, 2001) “el liderazgo es definido como, la dirección, la jefatura o la conducción de un partido político un grupo social o de otra colectividad de personas a quienes el líder, guía, orienta, conduce” (p. 33).

Covey (1998) define el liderazgo como “Las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos” (p. 47).

Gandhi, (1935), expresó que “liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas (p.272). Hay otros autores que definen simplemente al líder como la persona que ocupa un puesto de liderazgo

Para Covey (1998) “existen muchas definiciones de liderazgo. Se empieza con una del campo militar no necesariamente porque sea la mejor, sino porque ha resistido ciertas pruebas del tiempo” (p.48).

Liderazgo transformacional directivo o participativo

Covey (1998) consideró que el líder carismático asume su tarea y compromiso, sobretodo en momentos de crisis, de verdadera tensión y tiene la valentía de tomar decisiones radicales para llevar adelante al grupo. Este líder tiene

cualidades de carisma, estimula a sus seguidores a buscar soluciones; además es considerado y trata a cada integrante de manera individualizada.

Liderazgo directivo

Cantón (2010) afirmó que entender la palabra liderazgo va más allá de lo que podamos entender, el verdadero liderazgo surge de adentro hacia afuera, tiene que ver con el sentimiento de eficacia, sentirse capaz de desarrollar una tarea, aunque esta sea todo un reto o se dé en situaciones desafiantes.

Cantón (2010) manifestó que el director es la pieza fundamental para la calidad educativa, así lo afirma Muñoz Repiso (1995). Si queremos alcanzar el éxito en educación, tenemos que asegurar la presencia de verdaderos líderes que tengan competencias y capacidad para el cargo encomendado. Lorenzo Delgado (1997), el liderazgo es un componente universal que se caracteriza por impulsar, motivar el desarrollo de cualquier tarea con calidad y eficiencia.

Bernal (2000) destacó que:

En estos momentos de verdaderos cambios sociales, la expectativa en educación es llegar a contar con líderes que atiendan problemas del contexto real, que busquen soluciones nuevas para viejos problemas. Este líder debe presentar la visión de lo que quiere alcanzar (p. 187).

El Liderazgo educativo y transformacional docente

Ortiz (2005) planteó que hoy se espera del docente que sea una persona culta, sensible al propósito de su tarea pedagógica, que tenga competencias y capacidades en el área que se ha formado como docente, que forme ciudadanos críticos, reflexivos y que sean capaces de interpretar la realidad para tomar decisiones correctas.

Ortiz (2005) manifiesto que se requiere de docentes que sean capaces de formar estudiantes que desarrollen habilidades sociales, que sepan enfrentar diversas situaciones de violencia y agresividad. Este tipo de docentes educa con el ejemplo; pues trata a sus estudiantes con respeto, equidad y asertividad.

El Liderazgo pedagógico del profesor con relación a los estudiantes

Ortiz (2005) explicó que el docente que se caracteriza por ejercer un liderazgo transformacional posee características personales como cierto carisma, hace crecer intelectualmente a sus estudiantes, escucha, atiende de manera personalizada; además los motiva para el logro de sus aprendizajes. Desarrolla su trabajo en medio de un clima de tolerancia, respeto; sin embargo cuando se presenta un conflicto actúa como mediador en la resolución del mismo.

Ortiz (2005) estimó que muchas veces las nuevas políticas educativas, normas administrativas limitan el verdadero rol del maestro, el cual consiste en actuar como un facilitador del aprendizaje.

Teorías del liderazgo transformacional

Bass (1985) consideraron que en este siglo XXI de grandes cambios en los diferentes órdenes de la vida, un nuevo tipo de liderazgo está emergiendo y este es el liderazgo transformacional que consiste en llevar a sus seguidores a lograr desempeños que ni ellos mismos se lo esperaban.

Bass (1985) explicaron que desde hace ya más de tres décadas, diversas organizaciones tanto gubernamentales como civiles han considerado al liderazgo transformacional en comparación con el transaccional; pues es el tipo de liderazgo que genera en sus seguidores compromiso, esfuerzo y satisfacción en el desarrollo de tareas.

Bass (1985) afirmaron que a pesar que muchas investigaciones han considerado que sobre el liderazgo transformacional existe poca teoría; sin

embargo es en el ejercicio de la práctica que encuentra respaldo, pues resulta más efectivo que el transaccional, proporcionando a sus seguidores motivación, lo cual se hace indispensable para transformar la realidad.

Modelo del liderazgo transformacional

Bass (1985) expresaron que este paradigma retrata al liderazgo transaccional como refuerzo contingente, pues establece la transacción con sus seguidores de acuerdo al desempeño de su trabajo; en cambio el liderazgo transformacional es el que motiva a sus seguidores a alcanzar desempeños más allá de lo esperado, es carismático, fomentando siempre una actitud positiva hacia el logro de las metas, establecen expectativas desafiantes en sus seguidores; además de mostrar una actitud considerada en cada uno de sus integrantes.

Bass (1985) definieron:

Al liderazgo transformacional como una expansión del liderazgo transaccional. El liderazgo transaccional enfatiza la transacción o intercambio que tiene lugar entre líderes, colegas y seguidores. Este intercambio está basado en el acuerdo del líder con los demás sobre lo que se requiere hacer, especificando las condiciones y recompensas que recibirán si completan los requerimientos (p. 28).

Bass (1994) sostuvo que el liderazgo transformacional transforma a sus seguidores. Este tipo de líder tiene valores éticos y metas establecidas. Considera las motivaciones de sus subordinados, atiende sus necesidades y los trata como personas. Este líder identifica los cambios y planifica acciones para enfrentarlos de manera pertinente.

Liderazgo transformacional según Bass

Bass (1994) dio a conocer que vivimos en un mundo globalizado y de constantes cambios en todos los órdenes de la vida, por tanto las instituciones educativas

son hoy organizaciones cambiantes y sufren constantes transformaciones, se hace urgente un líder transformacional capaz de afrontar estos nuevos cambios, enfrentar obstáculos y desafíos propios del siglo XXI.

Bass (1994) indicó que el liderazgo transformacional es una extensión del transaccional. Este nuevo tipo de liderazgo considera la participación de sus seguidores, además se muestra flexible en cuanto a la organización de tareas que se llevará a cabo para alcanzar la meta. El liderazgo transformacional se muestra carismático, inspira una visión y misión, es considerado y estimula la creatividad de sus integrantes en la resolución de algún problema o tarea a realizar.

Bass (1994) consideró que este tipo de liderazgo transformacional es ideal para las instituciones educativas porque es el que busca despertar la creatividad de sus seguidores, los estimula a que se desarrollen intelectualmente y se interesa personalmente por cada uno de ellos, todo ello, en medio de un ambiente de armonía, asertividad y apertura al diálogo.

El Liderazgo transformacional según Leithwood

Leithwood (1999) en el centro para el desarrollo del liderazgo en el instituto de estudios de educación de Ontario, es quien ha determinado que el liderazgo transformacional como el más pertinente al desarrollo de las organizaciones educativas.

Bass (1994) destacó que Leithwood, considera que ante los retos en que se encuentran las instituciones educativas, el liderazgo basado solo en el conocimiento, adiestramiento o directrices se ha ido desgastando; siendo más pertinente una imagen más renovada de liderazgo, como es el caso del liderazgo transformacional, por ser el que más se ajusta a los cambios tan acelerado que hoy se dan en el mundo. Necesitamos reestructurar la escuela con líderes que asuman compromisos para enfrentar con éxito su tarea pedagógica, que logren aprendizajes significativos, que fomenten el trabajo colaborativo y que tengan una actitud visionaria hacia el logro de sus metas.

Ahora se precisa de líderes pedagógicos transformadores de su realidad, que asuman determinadas estrategias de compromiso para enfrentar con éxito el futuro, que no se limiten a cambios insuficientes en las aulas, sino que realicen cambios estructurales y organizativos que les permitan desarrollar la reestructuración de la escuela, asumiendo un liderazgo coherente con los valores y principios institucionales para lograr destacados aprendizajes significativos a nivel de la organización, fomentando una visión compartida, con determinadas culturas de trabajo y de forma colaborativa, asumiendo la distribución de las funciones del liderazgo de forma exitosa.

El liderazgo distribuido

Otra teoría que habla de este tema es Murillo (2006) quien considera que “el liderazgo distribuido aprovecha las habilidades competencias y desempeños de todos sus seguidores, quienes asumen con compromiso la realización de una actividad para el logro de una meta en común” (p. 12).

Murillo (2006) explicó que el liderazgo distribuido fomenta el trabajo en equipo y desarrolla el espíritu colaborativo de sus seguidores, quienes trabajan en medio de un clima de confianza y apertura. Los seguidores hacen gala de sus capacidades a fin de enfrentar los diversos desafíos que se presentan.

Por otro lado otro investigador que desarrolló este constructo fue Bolívar (2010) quien definió al liderazgo distribuido como la extensión de la competencia y habilidad del ser humano en cualquier institución u organismo donde éste se encuentre , conectándose e interactuando favorable y provechosamente ,hacia el logro de una visión compartida.

Bolívar (2010) agregó que en una organización que se considere exitosa, el liderazgo esta esencialmente distribuido entre todos los integrantes de la organización, quienes trabajan por una causa común. Cada seguidor asume el liderazgo de una manera determinada competencia, de esta manera se garantiza el logro de la meta establecida.

Teoría de la conducta

Lewin, Lippit, y White (1939) destacó que tomando en cuenta la frustración por encontrar los rasgos de personalidad que tienen los líderes eficaces, la investigación se ha concentrado en sus conductas; ello dio inicio a la teoría de la conducta sobre el liderazgo. Las investigaciones efectuadas sobre este tema han reconocido que existe dos líneas diferenciadas; una sobre las particularidades del trabajo del directivo; y por otro lado las conductas sobre directivos competentes.

Como resultado de las líneas de trabajo se sugieren diferentes estilos de liderazgo en los directivos; asumiendo distintas tareas o conductas propias de los líderes eficaces en las organizaciones educativas públicas o privadas, con el propósito de lograr calidad de servicio en las Instituciones Educativas.

Lewin, Lippit, y White, (1939) destacó que es difícil determinar los rasgos personales de los grandes líderes, por tanto nos centraremos en sus conductas y comportamientos. La teoría de la conducta sobre liderazgo toma en cuenta el estilo de liderazgo de los directores y que comportamientos asumen en las instituciones educativas.

Bolívar (2010) reflexionó que el mundo se encuentra en un momento de redefinir el liderazgo en los colegios (Leithwood, 1999), ya sea porque nuevos planteamientos nos impulsan más allá de posturas determinadas en la organización. El liderazgo como algo a estimular entre todos los individuos o bien porque otros enfoques orientan como algo a desempeñar. En relación a lo anterior se examina si el liderazgo es algo individual o a promover en equipo.

Teoría de McGregor

Este autor presentó la teoría X, como una posición clásica y convencional de los individuos al trabajo; sin embargo los líderes que asumen esta perspectiva pueden llevar a sus seguidores hacia la ejecución de un trabajo deficiente.

Los postulados de MacGregor (1999) tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías. McGregor describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y, teoría que naturalmente permite una postura en el trabajo.

Teoría X de McGregor.

McGregor (1999) describió la perspectiva tradicional de la gente en el trabajo como la Teoría X. Sentía que las suposiciones de la Teoría X que algunos gerentes tenían, podían fácilmente conducir a individuos, organizaciones e incluso países a una baja efectividad.

MacGregor (1999) afirmó que la mayoría de las personas no tiene una complacencia o satisfacción natural por el trabajo; todo lo contrario les disgusta tener que trabajar, por lo tanto necesitan que otros los inspeccionen y guíen, no tienen iniciativa ni quieren asumir roles prefieren que otros lo hagan.

Estos individuos se caracterizan por:

- a. Sienten rechazo hacia el trabajo, necesitan ser coaccionados
- b. Prefieren que otros lo dirijan.
- c. Tienden al ocio y omisión de funciones laborales
- d. Quieren sentirse seguros
- e. Su único motor es el dinero.

El estilo de dirección que se asume para este tipo de personas debe ser el autoritario, señalándole a cada uno sus funciones, obligaciones; además se le da a conocer el reglamento a seguir para así de esta manera evite el castigo, penalidad o inhabilitación.

Teoría Y de McGregor

Este autor presenta una perspectiva más actual y moderna de ver a las personas en el trabajo, a la que denominó teoría Y.

Mac Gregor (1999)) afirmó que cualquier persona normal aprende en un contexto que se muestre óptimo, no solamente asume responsabilidades; sino que las busca, además hace gala de su ingenio, intuición e iniciativa en la resolución de diversas dificultades.

El estilo que se buscará promover será de una dirección que lleve a la consulta de sus seguidores en la toma de decisiones, propiciando que los individuos alcancen sus objetivos y los de la organización. Los líderes que practican esta postura, promueven también un clima de comunicación efectiva y crean oportunidades para el desarrollo profesional y aprendizaje continuo de sus seguidores.

Dessler (1978) sostuvo que “esta teoría considera que los trabajadores encuentran en el trabajo una gran complacencia y se esmeran por conseguir los más óptimos resultados para la organización” (p. 65).

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- a. No es necesaria la coacción, imposición o intimidación para que los trabajadores se impulsen empeñen por conseguir las metas de la organización
- b. Los empleados asumen una actitud de compromiso con las metas de la organización
- c. La mejor retribución o ganancia es la satisfacción
- d. En un contexto normal la persona no solamente acepta obligaciones; sino que también las busca.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Los líderes transformacionales hacen más con colegas y seguidores que simplemente establecer intercambios o acuerdos. Ellos se comportan de modo que alcanzan resultados superiores empleando uno o más de los cuatro componentes de Liderazgo Transformacional.

Liderazgo carismático o influencia idealizada

Fishman (2005) consideró que los seguidores se identifican con líderes quienes tienen una conducta axiológica, son firmes en sus decisiones, son altamente positivos y se comportan a la altura de sus convicciones. Este tipo de líder les sirve como modelo a seguir y muchas veces buscan imitarlo.

Bernal (2000) sostuvo que el líder carismático tiene una visión y misión muy claras, esto hace que se ganen el respeto y admiración y confianza de sus seguidores, son capaces de obtener el trabajo extra de su personal en el desarrollo de tareas propuestas por el líder.

Fishman (2005) planteó que los líderes que presentan influencia idealizada son los que suelen influir en sus seguidores utilizando el carisma, contagiando sentimientos de entusiasmo y espíritu positivo, logrando desarrollar en sus seguidores altos niveles de desarrollo.

Motivación inspiradora

Fischman (2005) explicó que el líder transformacional se caracteriza por ser positivo, especialmente en situaciones críticas, infunde en sus seguidores sentidos de misión, es considerado y los estimula intelectualmente.

Fishman (2005) concluyó que este tipo de liderazgo transforma a los subordinados en las siguientes formas:

- a. Los hace reflexionar acerca de la importancia de su desempeño para el logro de sus metas.
- b. Hace que razonen acerca de la importancia de su desarrollo, no solo personal; sino también profesional.
- c. Los motiva a trabajar de manera efectiva en beneficio no solo personal; sino de toda la organización.

Bernal (2000) explicó que el líder transformacional motiva a enfrentar los retos en el trabajo, fomenta a trabajar en equipo con un espíritu de entusiasmo y optimismo.

Bernal (2000) considera que el líder transformacional busca transformar a los seguidores con su ejemplo y mística de trabajo.

Bernal (2000) sostuvo que para lograr mejores desempeños en la institución u organización, el líder transformacional deberá primero atender las necesidades e inquietudes de sus seguidores, debido a que un trabajador desarrolla un mejor trabajo cuando se siente satisfecho con su trabajo.

Estimulación intelectual

Fischman (2005) explicó que “el grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión” (p. 119).

Fishman (2005) propuso que en la medida que un líder motiva y fomenta la creatividad de sus seguidores se desarrollan diferentes estrategias para alcanzar las metas propuestas por la organización.

Fischman (2005) sostuvo que los líderes que desarrollan la capacidad intelectual de sus seguidores, hacen de ellos profesionales más creativos que utilizan sus propias técnicas innovadoras en la resolución de problemas.

Gutiérrez (2003) señaló que este tipo de liderazgo plantea nuevos retos, solicita ideas y de esta manera promueve el pensamiento crítico. El liderazgo transformacional considera los contratiempos y los imprevistos como oportunidades para aprender y busca resolver los problemas de manera efectiva.

Bass y Avolio (2006) plantearon que el liderazgo transformacional fomenta el desarrollo intelectual, la curiosidad y presenta a sus seguidores situaciones retadoras de manera que ellos aporten con sus ideas innovadoras a la solución de un problema, ninguna opinión es considerada como desatinada, escucha a todos para tomar decisiones en equipo.

Consideración individual

Fishman (2005) explicó que el liderazgo transformacional escucha y atiende las necesidades de cada uno de sus seguidores, tomando en cuenta sus características y diferencias personales].

Fishman (2005) mencionó que este tipo de líder no solo atiende las necesidades del grupo; sino que también pone atención en las capacidades de cada uno, para luego delegar a cada miembro del equipo de trabajo, tareas acordes con su competencia.

Fischman (2005) sostuvo que los líderes transformacionales reconocen las diferencias, algunos recibirán más autonomía, otros más firmeza; todo ello en un ambiente de apertura, armonía, flexibilidad y diálogo.

Gutiérrez (2003) consideró que el líder delega tareas a cada miembro del grupo, según sus competencias y capacidades, asegurando de esta manera un trabajo efectivo.

Gutiérrez (2003) consideró que el líder transformacional rompe el hielo en el trato a su personal, deja de verse como el súper hombre inaccesible y se acerca a su personal de manera afectuosa cuando éste lo necesita.

Lombardi (2003) sostuvo que en educación el líder transformacional brinda espacios de escucha, apoyo emocional y confianza en sí mismo al personal a su cargo, contribuyendo de esta manera a mejorar los desempeños de sus integrantes para el logro del objetivo trazado.

Lombardi (2003) sostuvo que las demandas y necesidades de las personas no son las mismas de antes, se requiere hoy en día en las instituciones educativas de líderes que asuman compromiso, afecto, atención y optimismo a sus seguidores.

Gutiérrez (2003) sostuvo que el liderazgo transformacional es el que verdaderamente transforma a los líderes y seguidores, cambia su esquema mental anterior, asumen su tarea con entusiasmo, con una perspectiva distinta, dentro de un marco de colaboración y compromiso (Covey, 1997).

Estilos de liderazgo

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores.

Robbins (2004) explicó que los líderes ejercen diferentes estilos respecto a cómo dirigen a sus seguidores. Se puede clasificar el comportamiento de un líder como autoritario, el democrático y el que deja en manos de sus seguidores la responsabilidad de las tareas.

El líder autócrata

Robbins (2004) afirmó que el líder autoritario es el que asume un comportamiento direccional, asume todo el compromiso de la responsabilidad, es el que centraliza todo el poder de tomar decisiones, considera que es el único que capaz de dirigir la organización si tomar en cuenta a sus subalternos, a quienes considera incapaces de asumir responsabilidades por si solos.

El líder participativo.

Robbins (2004) mencionó que es el tipo de líder que practica la capacidad de escucha, pues considera las opiniones, estrategias para resolver problemas, los considera en la toma de decisiones; sin embargo deja muy en claro que sobre él pesa la decisión final.

El líder liberal

Robbins (2004) describió que este tipo de líder deja toda la responsabilidad de la tarea y la toma de decisiones en sus seguidores.

1.2.2 Desempeño docente

Robalino (2006) consideró que un docente con vocación profesional, con dominio sobre la disciplina que enseña y uso de una metodología coherente con las competencias que quiere lograr, sumado esto, a su compromiso y capacidad de servicio, desarrolla su labor con un óptimo desempeño; todo ello en medio de un clima favorable, entre los que destaca el buen liderazgo que pueda ejercer su director sobre ellos, para incentivarlos a trabajar colaborativamente, como resultado el éxito en los estudiantes en la adquisición de habilidades, conocimientos y valores adecuados.

Valdez (2004) consideró que un aspecto muy importante que destaca el modelo de desempeño docente, es el que hace referencia a las relaciones interpersonales y comunicación efectiva que los docentes establecen con padres de familia, escolares, director, colegas y comunidad.

Gutiérrez (2003) consideró que es misión trascendental del líder y todo su equipo de trabajo, medir el desempeño de una organización, para a partir de ello; tomar decisiones pertinentes, reformular y redefinir las actividades de la gestión pedagógica que deben siempre estar direccionadas al logro de competencias educativas.

Padilla (2011) consideró que lo antes señalado se encuentra determinado por factores que se asocian al propio docente, al escolar y al contexto. El desempeño se puede ejercer de diferentes niveles: el entorno social y cultural, el institucional, el clima del aula y lo referente al mismo docente, mediante acciones de evaluación y reflexión sobre su tarea pedagógica.

López (2008) indica que “la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p.206).

Corona (2000) explicó que la calidad y cantidad de trabajo realizado con efectividad por un individuo u organización está asociado al óptimo desempeño laboral.

Las competencias

Gómez (2001) consideró que los cambios que traen los avances de la ciencia y la técnica, sobre todo en este nuevo milenio han traído nuevas perspectivas; es así que el término competencia empieza a aparecer en el panorama educativo por influencia empresarial y a consecuencia de la globalización mundial.

Duarte y Cuchimaque (1999) consideró que las competencias interactúan con los contextos, que requieren de posibilidades y demandas necesarias para una adecuada formación de los individuos y de esta manera al alcanzar su propia perspectiva de vida le permite cambiar su entorno.

Peñaloza (2004) consideró que competencia significa apto, calificado para algo, es decir ser competente o tener las competencias necesarias para una determinada tarea.

Corominas (2011) consideró que ser competente es tener las actitudes, conocimientos y habilidades para lograr una tarea o resolver un problema con pertinencia.

Bogoya, et al. (2000) consideraron que el personal o líder que tiene una actuación acertada y conveniente en el desarrollo de una tarea, se dice que es competente.

Levoyer (2000) explicó que las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada

Vasco (1995) consideró que ser competente es tener la capacidad para desarrollar una tarea con un óptimo desempeño, para lo que se requiere tener los conocimientos, actitudes y habilidades para dar solución a situaciones diversas.

Tabón (2006) consideró que aún no está definido con claridad, cual es el verdadero rol o función de los docentes en los diversos contextos y entornos educativos, ya sea referida a la educación formal, no formal, los diferentes niveles escolares y a los ambientes pluriculturales. Es necesario precisar cuáles son las didácticas más adecuadas, para cada área curricular y cuales estrategias son las más pertinentes para desarrollar las variadas situaciones de aprendizaje.

Zavala y Arnau (2008) consideró que la competencia es la capacidad de hacer frente a situaciones variadas en forma eficaz dentro de un contexto determinado, siendo necesario movilizar actitudes, habilidades y conocimientos en forma simultánea e interrelacionada.

Comellas (2002) consideró que competencia es la capacidad que moviliza saberes diversos como actitudinales, procedimentales y cognitivos que permiten ejecutar una determinada actividad con eficiencia.

Moreno, Moreno y Cervelo (2007) consideraron que la competencia en educación nos permite actuar con pertinencia y redefinir la tarea del docente y poner mayor énfasis en el aprendizaje de los educandos con una apertura flexible. En esta sociedad del conocimiento del siglo XXI una de las ventajas de las competencias es que nos permite evaluar, programar, controlar y redefinir la tarea docente y la de los estudiantes; sobre todo verificar si esta se lleva a cabo de manera pertinente; todo ello dentro del marco de una comunicación asertiva, la flexibilidad y facilidades a quienes son los protagonistas del hecho educativo.

Comellas (2002) consideró que una de las acciones más pertinentes en el ejercicio de su labor es que en los espacios de la hora colegiada, los docentes consideren las competencias, capacidades e indicadores de su área, el cual debe responder a una situación significativa para el estudiante; desde esta propuesta debe direccionar su actuación pedagógica; por lo que podemos concluir que cada institución atenderá diferentes demandas educativas, puesto que cada una constituye una realidad distinta.

Teoría del sentimiento de autoeficacia de Rotter

El impacto de la teoría de autoeficacia ha sido tal, que ha calado profundo en diversas esferas del funcionamiento humano como: política, salud, deporte, educación entre otras; validándose como tal.

Schunk y Pajares (2004) consideraron que la teoría de Rotter (1966) fue de vital importancia para dar forma a la teoría del aprendizaje social, la cual considera que los seres humanos aprendemos en contextos sociales.

Es imposible no mencionar a Rotter (1966) su teoría resulta de gran importancia y constituye un aporte a la conceptualización del sentimiento de autoeficacia.

Pintrich y Schunk (2006) consideraron que la teoría de Rotter (1966) fue de vital importancia para perfilar, la teoría del aprendizaje social, la cual considera que los seres humanos aprendemos en contextos sociales.

Cano, Rodríguez, García, y Antuña (2005) consideró que la teoría de lugar o locus de control de Rotter (1966), se refiere al grado en que las consecuencias de las conductas corresponden a factores personales o contextuales.

Woolfolk (2006) consideró que esta teoría sostiene que los éxitos o fracasos que las personas obtienen en los diferentes órdenes de la vida, tienen relación con factores personales o contextuales.

Woolfolk (2006) consideró que las diferencias resultan esenciales entre aquellas personas que tienen una causalidad interna, y que actúan responsablemente asumiendo sus errores y partiendo de ello como una oportunidad para mejorar en el futuro, en contraste con aquellas que culpan a las circunstancias o casualidades del contexto y dependen de la opinión o aprobación de las otras personas.

Con motivo de esto surgió la primera línea de investigación acerca de la autoeficacia del profesor desde la teoría del aprendizaje social de Rotter (1966).

Brouwers y Tomic (2003) consideraron que los principios de la teoría de Bandura están basados en la propuesta de Rotter (1966). Para Bandura (2004) la autoeficacia responde al locus de control interno o externo en el comportamiento de las personas.

Brouwers y Tomic (2003), afirmaron que muchos autores como Friedman y Kass (2002) consideraron que para el estudio de la autoeficacia se deben tomar en cuenta dos aspectos; uno desde el punto de vista de Rotter (1966) y otro desde Bandura. Estos autores finalmente, concluyeron que en lo que se refiere a la autoeficacia esta estaría representada por las destrezas, capacidades personales del individuo para autorregular sus acciones.

Brouwers y Tomic (2003) consideraron que los docentes que ejercen un control interno tienen la capacidad de hacerse responsable del fracaso o éxito de los estudiantes a su cargo; en cambio los docentes que ejercen un control externo culpan o responsabilizan al contexto en el que se da el proceso enseñanza-aprendizaje.

Wolters y Daugherty (2007) consideraron que a pesar de que el locus de control constituyó el cimiento en los primeros esfuerzos por conceptualizar la eficacia del docente, éste ha demostrado que carece de impacto para poder predecir y mejorar las actividades pedagógicas y escolares de los diferentes contextos educativos.

Según el punto de vista de Schunk y Pajares (2004), conocido investigador en el campo de la autoeficacia, las causas interna o externa de las conductas de los individuos juega un papel preponderante en la identificación y no de predicción, como sí lo hace el sentimiento de autoeficacia.

Teoría social cognitiva de Bandura (2004)

Otra teoría que habla sobre la autoeficacia del profesor es la presentada por Bandura (2004).

Chacón (2006) consideró que la teoría socio cognitiva es de vital importancia cuando hablamos de autoeficacia del docente, puesto que considera el contexto, la persona y el comportamiento como elementos recíprocos que dominan el sentimiento de autoeficacia; por ello podemos concluir que la autoeficacia es la facultad que tiene relación con las habilidades para reconocer las circunstancias favorables en el contexto y traducir los inconvenientes que se observan en la realidad.

Bandura (2004) consideró que contrastando la teoría de Rotter con su teoría social cognitiva se puede concluir que presentan desigualdades, debido a que la autoeficacia no es una característica estática del carácter, más bien se relaciona

con la capacidades y aptitudes donde en conformidad con Garrido no se puede ser apto para todo, ni responder a los mismos niveles.

Bandura (2004) explicó que de otro lado, la disposición de predecir la conducta futura tiene mayor importancia con la autoeficacia que con el lugar de control. Stajkovic y Luthans (1998) se adelantaron en afirmar que el mayor porcentaje de individuos con un alto grado de autoeficacia obtendrán un mayor desempeño.

Henson, Kogan y Vacha-Hasse (2001) explicaron que actuales investigaciones sobre autoeficacia están respaldados en la teoría de Bandura, con sus respectivos conceptos de perspectiva de eficacia.

Bandura (2004) consideró que desde la perspectiva teórica, autoeficacia es un concepto que evalúa las aptitudes y las competencias que una persona tiene, por lo tanto, se opone a otros conceptos como el autoconcepto o la autoestima que centran su importancia en los atributos personales.

Bandura (2004) señaló que la autoeficacia tiene valor y dominio de poder anticiparse a un conjunto de efectos en la tarea escolar; dicho en otras palabras, la fe, seguridad y certeza de los docentes, en lo que respecta al desarrollo de su labor; por lo tanto es de gran importancia asegurar una enseñanza de calidad y el logro de competencias en el aprendizaje.

Bandura (2004) afirmó que los docentes que tienen una gran seguridad, convicción, certeza, apreciación, eficacia personal, se mostrarán más preocupados porque sus estudiantes aprendan; en contraste con docentes que presentan dudas y que son negativos de lo que pueden ser capaces de lograr en sus estudiantes.

Evaluación del desempeño docente

Según Fernández (2010), con respecto a lo que se refiere evaluación del docente, considera que es un sistema ordenado de resultados fidedignos del ejercicio de su profesión, con el propósito de validar, verificar y registrar los resultados de las competencias logradas en los educandos.

Baeza, Pérez y Reyes (2006) sostuvo que no se debe entender la evaluación al docente como una manera de encontrar en él carencias, por el contrario, hoy se asume la evaluación con una mirada diferente, se trata de crear espacios de reflexión, de diálogo en un ambiente de cordialidad, para así de esta manera asegurar un óptimo desarrollo de sus funciones, su desarrollo profesional y la propuesta de ideas y proyectos innovadores en las instituciones.

García (2008) afirmó que así como es importante evaluar al estudiante, del mismo modo, se hace necesario evaluar al docente, porque ello, permitirá espacios de autoreflexión sobre su tarea pedagógica, para reformular, corregir, y replantear su la labor educativa, asegurando una enseñanza y un aprendizaje de calidad.

Candia (2010) manifestó que el término evaluación se refiere a la acción de dar una valoración, estimación o apreciación a algo.

Dimensiones del desempeño docente

El Ministerio de Educación (2012) refirió que se vive en medio de un contexto de revolución educativa, por eso, El ministerio de educación aprueba el marco del buen desempeño docente, poniendo énfasis en la calidad, pertinencia y eficacia de la tarea pedagógica de los maestros, se delimita entonces las estrategias, las metodologías, recursos y mecanismos que se utilizarán para brindar una educación de calidad dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Minedu (2012) manifestó que se deben diseñar programas curriculares, unidades y sesiones que respondan a los intereses y necesidades de los estudiantes. Conocer las características no solo de los estudiantes; sino también los contenidos disciplinares que enseña, los recursos metodológicos y estrategias que compromete su tarea pedagógica. Su trabajo garantiza una coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr, el uso de recursos que utilizará y los indicadores de evaluación que tomará en cuenta.

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Se refiere a la conducción de la enseñanza con dominio de los contenidos de su área disciplinar, utilización de recursos y el uso de estrategias pertinentes, creando un clima favorable para el aprendizaje; más que en la enseñanza se centra en el aprendizaje, fomentando una actitud crítica y reflexiva en los estudiantes.; pues considera que su tarea es formar ciudadanos que cuestionen su realidad y que sepan tomar decisiones acertadas en la solución de problemas cotidianos; todo ello, dentro de un enfoque cultural e inclusivo (Minedu, 2012).

Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Se refiere a la formación y las prácticas que compromete ejercicio de su profesión.

Minedu (2012) explicó que los resultados de una continua evaluación le permitirán tomar decisiones y reflexionar en cuanto a su práctica docente. Desempeña su labor desde una perspectiva moral, de respeto, demostrando honestidad y compromiso con su tarea.

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Esta referida a la gestión o participación democrática en diferentes proyectos que la comunidad educativa requiera.

Minedu (2012) refirió que participar en la gestión de la escuela con una actitud democrática, establecer una comunicación abierta y con apertura al diálogo con la comunidad donde se labora, participar en proyectos, contribuye a un ambiente adecuado y favorable dentro de la escuela. Reflexionar, escuchar a los compañeros de trabajo, participar en diálogos, intercambio de experiencias, información sobre los estudiantes, permite desarrollar una propuesta de innovación que aporta al desarrollo y la mejora de la institución educativa.

Minedu (2012) manifestó que aperturar un espacio para el diálogo e intercambio de experiencias entre docentes, les permite a los mismos, reflexionar sobre su función pedagógica, para de esta manera aporten al enriquecimiento de nuevas propuestas que sirvan para el desarrollo de la mejora educativa.

Mediante esta propuesta el docente practica la capacidad de escucha, es tolerante y asertivo; además receptivo a la crítica, que le servirá para reorientar su trabajo.

Minedu (2012) indicó que los espacios de diálogo deben orientarse a la solución de problemas, sugiriendo nuevas estrategias para lograr los objetivos y tomar acciones pertinentes. También indicó que el docente debe asumir una actitud colaborativa en la construcción de un clima escolar favorable para el aprendizaje, relacionándose en forma empática y asertiva con su líder educativo y demás docentes.

Vocación docente

Llaca, Luévano, Vasquez, Gutiérrez e Izquierdo (2006) consideraron que tener vocación docente es sentirse realizado en el ejercicio de la profesión, sentir satisfacción en la tarea que realiza. Los verdaderos maestros son aquellos que trabajan en ambientes adversos y ven ello, como una oportunidad para el aprendizaje.

Roles del docente

Montenegro (2003) consideró que “las escuelas solo tienen éxito cuando trabajan con docentes comprometidos en el ejercicio de su práctica profesional y ejercen su función de manera pertinente” (p. 60)..

Antúnez (2000) explicó que el rol del docente se refiere a una serie de acciones, conductas llevadas a cabo de manera efectiva y pertinente por quienes son los encargados de ejercer la tarea de formar estudiantes.

Ianfrancesco (2004) consideró que se vive en tiempos de cambios en educación y la tarea del director es disminuir el trabajo administrativo y volcarse más al trabajo pedagógico que le permita reflexionar sobre su propia función y a partir de ello, tomar decisiones.

Colomer (2005) explicó que el docente de este milenio se enfrenta al desafío de la sociedad del conocimiento y las comunicaciones, por lo tanto necesita estar preparado, desarrollar competencias y capacidades, para poder enfrentar estos nuevos retos. Necesita involucrarse más en estrategias dirigidas a la enseñanza acorde con el avance de la ciencia y la tecnología.

Docente mediador

El papel más importante que desarrolla el docente es el de mediador entre el estudiante y el aprendizaje que quiere alcanzar.

Klenowski (2005) consideró que el docente de hoy no debe dar respuestas al estudiante, sino que debe actuar como mediador entre el objeto y el sujeto de aprendizaje, dándole al estudiante pistas, señales, para que de esta manera solo llegue a la respuesta y reflexione a partir de ello.

Ortega (2006) consideró que el docente diagnostica, observa, evalúa a su estudiante, para luego reformular, redefinir su tarea pedagógica en la toma de nuevas decisiones.

Docente orientador

Hoy el docente no solo se limita a que el estudiante construya su propio aprendizaje, sino que realiza actividades de acompañamiento, para que el estudiante alcance un nivel alto de desempeño.

Ortega (2006) consideró que el docente dentro del aula es también un tutor, quien no solamente se encarga de su labor netamente académica, sino que brinda espacios para que los estudiantes puedan dar a conocer sus problemas, sus conflictos personales y ayudarlos en la solución de esos conflictos, a través del diálogo, estrategias grupales que lo ayuden a tomar decisiones acertadas.

Minedu (2012) consideró que el nuevo rol que hoy día ejerce el docente no es el de transmisor de conocimientos o solo lo que compete a una tarea académica, su principal función es conocer a su estudiante, sus características, sus expectativas y el ambiente en el cual está inmerso. Este conocimiento le permitirá desarrollar un trabajo más contextualizado y sobre todo utilizar técnicas y estrategias de acuerdo a la naturaleza del grupo con el que va a trabajar.

Minedu (2012) consideró que hoy se exige de parte del maestro que asuma una reflexión acerca de los compromisos con su tarea pedagógica que brinde al estudiante una atención más personalizada tomando en cuenta sus intereses individuales, fomentando su autoconocimiento y conciencia de la realidad en la cual está inmerso.

Cabrera y Gonzales (2013) consideraron que un modelo pedagógico representa teóricamente los componentes esenciales del proceso educativo que caracteriza a una determinada institución y le imprime no solo su sello de identidad, sino también presenta su perfil educativo, su visión y misión a la comunidad.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación epistemológica

Teniendo en cuenta la epistemología y el conocimiento científico, se empezará admitiendo que las actividades cognitivas, procedimentales y afectivas son de vital importancia en la vida de todo individuo para alcanzar su adecuada formación integral que le permitan trabajar con excelencia no solo en su vida laboral; sino también en su vida personal. Es por eso, que las actividades del liderazgo transformacional con el desempeño docente, se tratarán de manera relevante y práctica, optándose por las estrategias más pertinentes, reconocidas por el marco del buen desempeño de Minedu y por los nuevos modelos del liderazgo transformacional. El conocimiento de estas nuevas teorías, estrategias, metodologías, técnicas, estarán fortaleciendo la investigación y proponiendo nuevas acciones educativas.

1.3.1. Justificación teórica

El sistema educativo peruano considera de vital importancia hacer un estudio o una investigación sobre la actual situación del manejo del liderazgo transformacional directivo en correspondencia con el marco del buen desempeño docente, sobre todo considerando las prácticas pedagógicas en el aula, las cuales deben ser llevadas a cabo de manera eficiente, equitativa e innovadora, es prioridad que todos los estudiantes gocen de igualdad de condiciones y derechos a utilizar los recursos pedagógicos, los materiales, y a beneficiarse con estrategias educativas en las escuelas. El propósito de la presente investigación es destacar la importancia y el nivel de relación, sobre el liderazgo

transformacional en correlación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del país. Esta investigación tiene como intención establecer, examinar, reconocer cuáles son las dimensiones del liderazgo transformacional que se relacionan con las dimensiones de desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru localidad de V.M.T de la UGEL N° 01 SJ.M.

1.3.2. Justificación práctica

Se empieza señalando que se encontraron investigaciones semejantes al que se pretende llevar a cabo, motivo por el cual se considera que este trabajo podría ser un aporte útil, práctico, teórico, en colaboración con las que ya existen en el país, y que sirva para direccionar la práctica de la tarea docente, ayudándoles a enfrentar con éxito los desafíos que se presenten en el aula de manera eficiente y que los principales beneficiados sean los estudiantes en conformidad con los objetivos y estrategias del Proyecto Educativo Nacional. Ha resultado enriquecedor y satisfactorio la investigación sobre este tema, que todo docente debe conocer y manejar, se espera que los resultados sean difundidos a la comunidad educativa de la jurisdicción, la misma que procurará incrementar el interés de otros investigadores para tratar este tema educativo en relación al marco de buen desempeño docente de manera óptima en las instituciones educativas del país.

1.3.3. Justificación metodológica

Considerando la postura en este campo del conocimiento, es necesario que el profesor como líder transformacional indague constantemente sobre las más favorables condiciones que debe haber en un salón de clase, para alcanzar un idóneo desempeño docente en la escuela donde labora, además de participar en diferentes proyectos institucionales, en el cual demuestra manejo del concepto y ejercicio de planificación, ejecución y monitoreo en lo referente a su gestión. También hace uso oportuno de procedimientos, recursos y materiales a fin de lograr los mejores desempeños.

El conocimiento de las nuevas corrientes sobre desempeño docente está conforme a los fundamentos de la gestión educativa actual; además de estar en correspondencia a las normas legales que rigen hoy el diseño curricular nacional y otros fundamentos que controlan el proceso cognitivo y pedagógico de las instituciones educativas del país, concerniente a la básica regular.

Por otra parte, las acciones que se consideren en la planificación de la gestión educativa obedecen a los modelos constructivistas y los aportes de las teorías de los que representan este modelo, el cual es considerado en la práctica pedagógica en las diferentes instituciones educativas con el objetivo de alcanzar un excelente desempeño.

1.4. Problema

Se sabe que los líderes han tenido un rol preponderante en el avance y prosperidad de sus pobladores. Se puede observar la existencia de pueblos han surgido basando su prosperidad en el aspecto educativo; conducidos por guías que vieron en la pedagogía una oportunidad de desarrollo y progreso de sus ciudades.

En la historia del país han faltado líderes capaces de ejercer influencia positiva en sus pobladores y que les permita conducirse por la vía del desarrollo. La dificultad ha radicado principalmente en la carencia de liderazgo y de personas comprometidas con el progreso de su patria. Es así como en diferentes estamentos de nuestro país es conocida la falta de liderazgo, para dirigir organizaciones de gran trascendencia en el país.

En lo que refiere a la educación peruana, esta no es indiferente a este problema, pues es innegable la escasez de liderazgo por parte de los líderes educativos, en lo que concierne a su competencia profesional, el cual muestra un deficiente rendimiento en las evaluaciones de carácter internacional.

En consecuencia se hace urgente, que los profesores se adjudiquen el desafío de mejorar el nivel de logro de competencias de sus estudiantes,

asumiendo para ello un liderazgo transformacional de la gestión pedagógica en sus respectivas Instituciones educativas.

1.4.1. Problema general:

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problemas específico 1

¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM - 2017?

Problemas específico 2

¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM - 2017?

Problemas específico 3

¿Qué relación existe entre la inspiración motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM - 2017?

Problemas específico 4

¿Qué relación existe entre la consideración individual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM - 2017?

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general:

Existe relación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

1.5.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

Existe relación significativa de la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específico 2

Existe relación significativa de la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específico 3

Existe relación significativa de la inspiración motivacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específico 4

Existe relación significativa de la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

Objetivos específico 2

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, U GEL N° 01 SJM – 2017.

Objetivos específico 3

Determinar la relación que existe entre la inspiración motivacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017.

Objetivos específico 4

Determinar la relación que existe entre la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo. UGEL N°01 SJM- 2017.

II.Marco metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Bass (1985) definió liderazgo transformacional como “un tipo de liderazgo que transforma a las personas y orienta y las orienta a una causa con significado noble; es decir, busca el desarrollo de las personas y se basa en principios morales elevados” (p.10)

Definición operacional

Constituyen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de liderazgo transformacional, que consta de 17 ítems con opciones de respuesta Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) permiten evaluar cuatro dimensiones: Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional y Consideración individualizada.

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Guerra (2007) refieren que “el desempeño docente es reflejado cuando el docente cumple con todas sus funciones y obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente” (p. 23).

Definición operacional

Constituyen el resultado de las puntuaciones del cuestionario de desempeño docente, que consta de 20 ítems con opciones de respuesta tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), que permiten evaluar 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Estrategias para el aprendizaje de los estudiantes, Desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Y rangos
Influencia idealizada	Ejerce influencia en sus seguidores.			
	Provee a sus seguidores de una nueva perspectiva hacia el logro de una meta en común.	1, 2 3,4, 5,		
Estimulación Intelectual	Capacidad en la solución de problemas.			
	Reta a sus seguidores hacer uso de su creatividad en la solución de un problema	6,7, 8,9 10		Adecuado 74-100 Poco Adecuado 47-73 Inadecuado 20-46
Inspiración motivacional	Es creativo		Categórica ordinal	
	Es un ejemplo para sus seguidores	11, 12		
Consideración Individual	Infunde la idea sobre una causa común	13,14 15		
	Es visionario proporciona apoyo individual			
	A sus seguidores	16,17		
	Se preocupa individualmente por cada uno de sus seguidores	18 19 ,20		
	Conduce informa y orienta			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles Y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce los rasgos característicos de sus educandos.	1, 2, 3, 4, 5		
	El sistema del currículo diversificado			
	Estrategias pedagógicas y cognitivas.			
	Conoce los nuevos paradigmas educativos.			
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Estrategias didácticas, Utiliza recursos, medios y materiales pertinentes	6, 7, 8, 10	Categoría Ordinal	Eficiente 74-100 Poco eficiente 47-73 Deficiente 20-46
	Es asertivo y empático en sus relaciones interpersonales.			
	Propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje.			
	Interviene en gestión de proyectos.			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Realiza la preparación de la enseñanza con los insumos de la localidad.	11, 12, 13, 14, 15		
	Se preocupa por su crecimiento profesional.			
	Considera las políticas regionales y nacionales			
	Ejerce su profesión desde una perspectiva ética.			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Reflexiona sobre su práctica.	16, 17, 18, 19, 20		
	Establece una comunicación efectiva con la comunidad.			
	Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional.			
	Establece un clima favorable en la institución.			
	Valora y respeta a la comunidad.			

2.3. Metodología

El presente trabajo es hipotético deductivo en medida que “es el conocimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y buscando refutar o desvirtuar las hipótesis, para deducir después conclusiones que se confrontan con los hechos” (Bernal, 2010, p. 81).

2.4. Tipo de estudio

Investigación básica, porque está dirigida a afrontar dificultades reales, su objetivo es dar conocer la solución objetiva a preguntas que se formulan, en un determinado fragmento de la realidad y del conocimiento, con el objeto de contribuir en las teorías científicas, disponibles para los fines de la investigación tecnológica y aplicada, su ámbito de ejecución y desarrollo es la realidad social y natural.

El enfoque de la investigación es cuantitativo. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010):

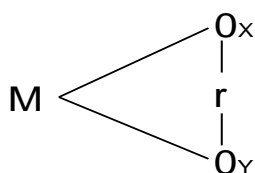
El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la perspectiva teórica. De algunas preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas, se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones respecto de las hipótesis (pp. 4-5).

2.5. Diseño

El presente estudio posee un diseño no experimental, ya que a que las variables tomadas en cuenta para esta investigación no han sido maniobradas o alteradas en su forma natural. Únicamente se observó el hecho en su ambiente habitual, si la participación o interferencia del examinador. Cabe recalcar que este estudio es de carácter transversal, por lo que recolectan datos en un momento único, en un tiempo determinado

Hernández, et al. (2010) determinaron que el diseño es “correlacional porque busca identificar probables relaciones de influencia entre variables y sus dimensiones medidas, con la finalidad de observar la dirección o grado en que se relacionan las variables de la investigación” (p.158). El gráfico para este tipo de investigación sería el siguiente:

Es transversal porque se toma la encuesta en un determinado momento.



Nota: Hernández, et al. (2010, p. 102)

Donde:

M = Muestra de Docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 San Juan de Miraflores - 2017.

Ox = Observación de la variable Liderazgo transformacional.

Oy = Observación de la variable desempeño docente.

r = Relación entre variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población censal

Tabla 3

Población del estudio

Institución	Educativa	Docentes
Institución	Educativa Túpac Amaru	140
TOTAL		140

Nota: Institución Educativa Túpac Amaru Distrito de V.M.T. UGEL N° 01 SJM

Para los efectos de esta investigación se tomó la población total, a la que se denominó censo poblacional, tiene la ventaja de extraer conclusiones sin riesgo de hacer generalizaciones que puedan no ser ciertas.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta, en vista que “los datos son conseguidos a través de preguntas a los individuos que conforman la muestra” (Carrasco, 2009, p. 314).

Instrumento

El instrumento que se utilizó para la obtención de datos fue el cuestionario, el cual es “una agrupación de preguntas sobre una o más variables que requieren ser medidas (Behar, 2008, p. 64).

Las fichas técnicas de los instrumentos son:

Ficha técnica del cuestionario de liderazgo transformacional

Nombre de la encuesta:	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Autores:	Br. Pérez Dávila, Miriam Elizabeth
Año:	2017
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 30 minutos
Descripción:	Consta de 20 ítems de liderazgo directivo, con el tipo de respuesta Likert, Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio.

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre de la encuesta:	Cuestionario de desempeño docente.
Autores:	Br. Pérez Dávila, Miriam Elizabeth
Año:	2017
Procedencia:	Lima - Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 30 minutos
Descripción:	Consta de 20 ítems, con el tipo de respuesta Likert, Con la escala se obtienen información sobre los indicadores de cada variable mide los indicadores de cada variable de estudio.

Validez de los instrumentos

Validez es el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (Hernández, et al., 2010, p. 200).

En este caso se optó por la validez de contenido por medio del juicio de expertos. En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos.

Tabla 4

Validez de contenido a través de juicio de expertos

Expertos	Cargo	Apreciación
1. Mg. Elías Castro Fernández	Mgtr. En docencia y gestión educativa	Aplicable
2. Mg Haydee Roca Rodríguez	Mgtr. En administración de la educación	Aplicable
3. Mg. Fidel E. Florián Espinoza	Mgtr. En administración de la educación.	Aplicable
4. Dr. Vladimiro del Castillo Narro	Dr. En ciencias de la educación	Aplicable
5. Dr. Miguel Rojas Cabrera	Docente Universidad Enrique Guzmán y Valle	Aplicable

Nota: Juicio de expertos estadística de los investigadores.

Confiabilidad de los instrumentos

De acuerdo a Hernández, et al. (2010), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Se determinó la confiabilidad a través de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, que como se sabe 1 es su máxima consistencia, si el coeficiente Alfa es elevado se afirma que existe una elevada consistencia interna.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,790	20

El valor del Alfa de Cronbach 0,790 muestra que el instrumento es confiable

Tabla 6

De confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	20

El valor del Alfa de Cronbach 0,770 muestra que el instrumento es confiable

Al apreciar la tabla podemos observar que el instrumento tiene una elevada confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional, de 790; y en la variable desempeño docente ,770 por lo que se consideran confiables para su aplicación.

2.8. Métodos de análisis de datos

El análisis estadístico se realizó mediante el paquete estadístico SPSS v21 en los siguientes niveles:

Análisis descriptivo. Se calcularon tablas e frecuencias y grafico de barras para observar la descripción de las variables y sus dimensiones

Análisis correlacional (o relacional). Se analizaron las posibles relaciones entre las variables de estudio mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, dado que los datos a obtener son de tipo ordinal.

La regla de decisión es:

Si, $p < 0.05$; entonces se rechaza la hipótesis nula.

Los resultados de las pruebas de correlación se interpretaron por comparación con la siguiente tabla:

Tabla 7

Interpretación de los coeficientes de correlación

Valor	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, et al. (2010, p. 305)

2.9. Aspectos éticos

La investigación consideró ciertos criterios y especificaciones éticas, con la finalidad de respetar los reglamentos y la integridad de los individuos e instituciones comprometidas. Por ello, la presente investigación contó con los permisos pertinentes por parte de la institución donde se recolectó la información, así mismo los participantes fueron puestos en conocimiento sobre los objetivos, finalidad e importancia del estudio, además poniendo énfasis en la confidencialidad y reserva de los datos recolectados. Dichos procedimientos fueron realizados de manera consciente y voluntaria por los sujetos que conformaron la población de estudio.

Por otro lado, la investigación representa un aporte importante y beneficioso para la institución educativa, en miras de brindar soluciones y el mejoramiento de las variables de estudio. Así mismo, se respetó los derechos e integridad de los participantes, por ello el estudio no generó perturbación en la población estudiada.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Descripción de los resultados de la variable: Desempeño docente

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según el desempeño docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	5,0	5,0	5,0
	Poco eficiente	104	74,3	74,3	79,3
	Eficiente	29	20,7	20,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

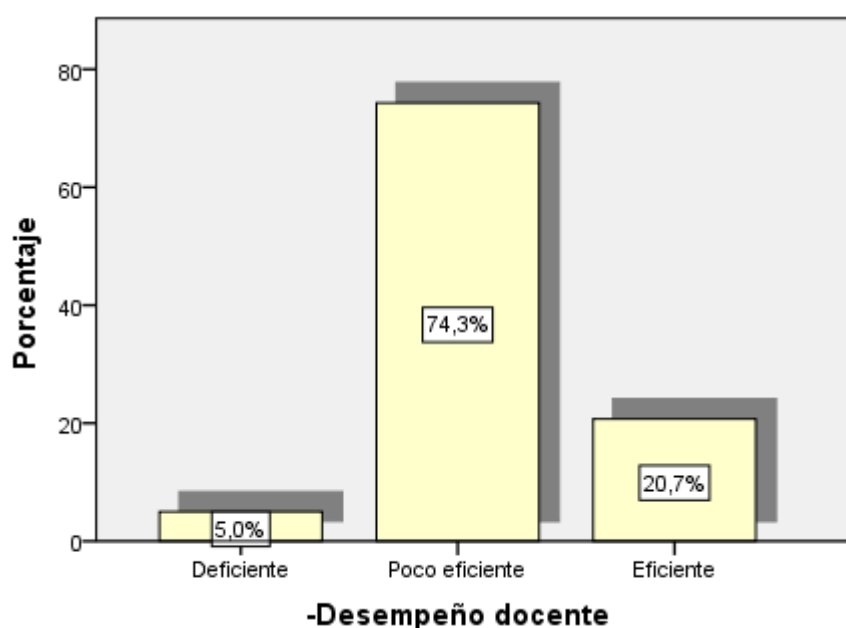


Figura 1. Distribución porcentual de los docentes según el desempeño docente

Como se muestra en la tabla y figura, se aprecian los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T de la Unidad de gestión educativa N° 01 San Juan de Miraflores 2017, según nivel de desempeño docente de donde se visualiza que 5 % de docentes manifiestan un

deficiente desempeño, el 74,3 % poco eficiente y el 20,7 % un eficiente desempeño.

Descripción de los resultados de la variable: Liderazgo transformacional

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según el liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	9	6,4	6,4	6,4
	Poco adecuado	107	76,4	76,4	82,9
	Adecuado	24	17,1	17,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

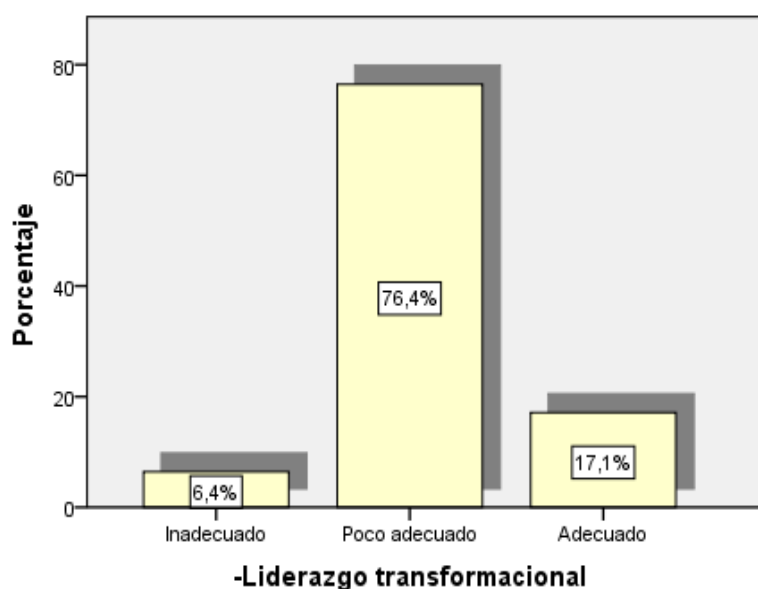


Figura.2. Distribución porcentual de los docentes según el liderazgo transformacional

Como se puede observar los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa

Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017según nivel de liderazgo transformacional de donde se visualiza que 6,4 % de docentes perciben un inadecuado liderazgo transformacional, el 76,4 % poco adecuado y el 17,1 % un adecuado liderazgo.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T.UGEL N° 01 SJM – 2017 según la influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	18	12,9	12,9	12,9
	Poco adecuado	79	56,4	56,4	69,3
	Adecuado	43	30,7	30,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

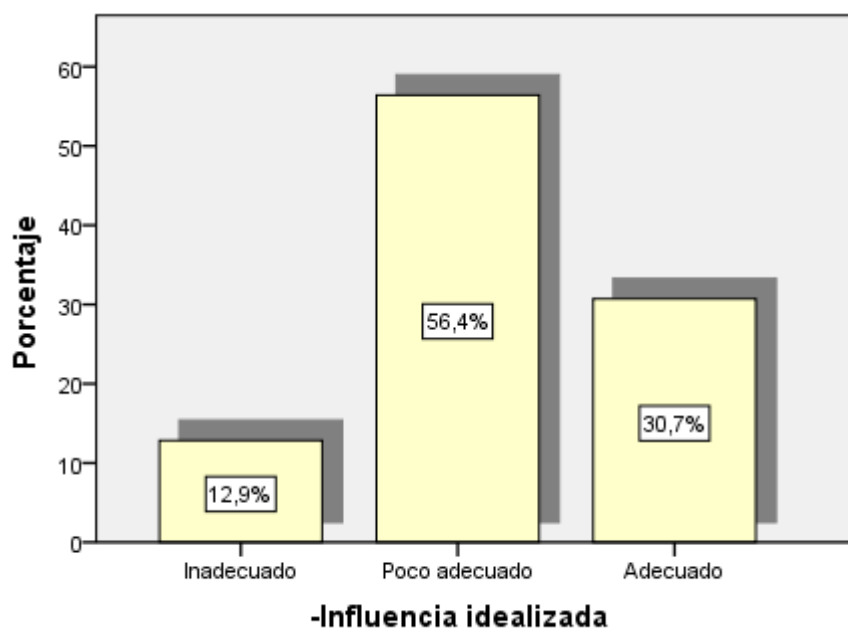


Figura 3. Distribución en porcentaje de los docentes según la influencia idealizada
De acuerdo a los resultados en la tabla y figura, se aprecian los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 San Juan de Miraflores 2017según

nivel de influencia idealizada de donde se visualiza que 12,9 % de docentes perciben una inadecuada influencia idealizada, el 56,4 % poco adecuado y el 30,7 % una adecuada influencia idealizada.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T UGEL N° 01 SJM – 2017 según la estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	21	15,0	15,0	15,0
	Poco adecuado	94	67,1	67,1	82,1
	Adecuado	25	17,9	17,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

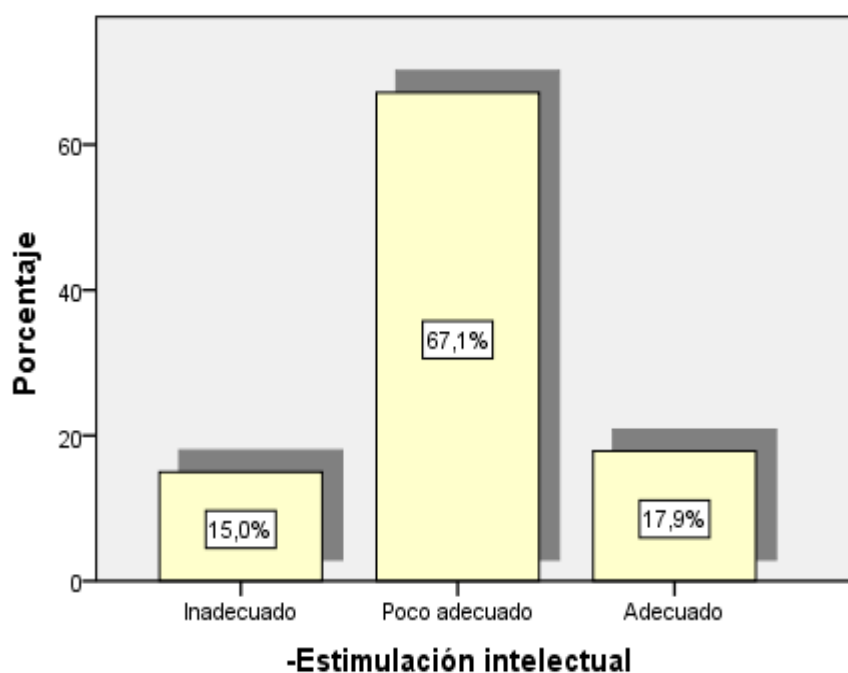


Figura 4. Distribución porcentual de los docentes según la estimulación intelectual. De los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017, según el nivel de estimulación intelectual de donde se visualiza que 15 % de docentes perciben una inadecuada

estimulación intelectual, el 67.1 % poco adecuado y el 17,9 % una adecuada estimulación intelectual.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según la inspiración motivacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	8	5,7	5,7	5,7
	Poco adecuado	103	73,6	73,6	79,3
	Adecuado	29	20,7	20,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

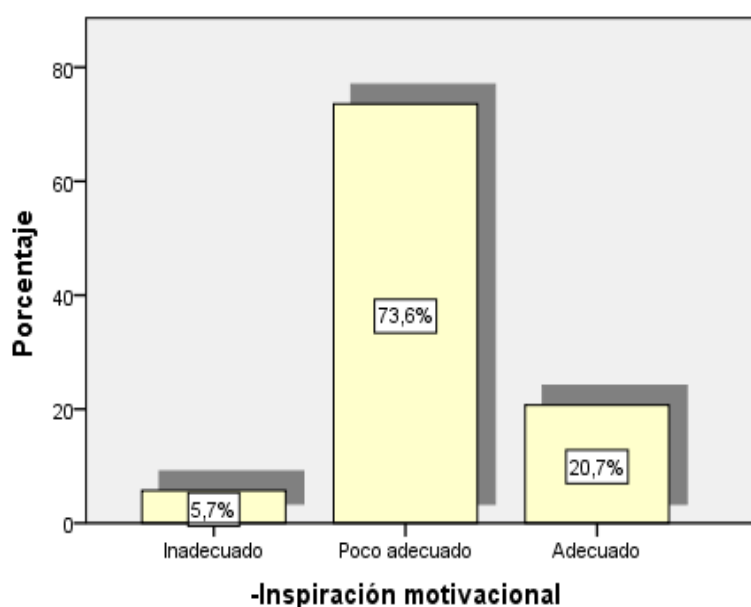


Figura 5. Distribución porcentual de los docentes según la inspiración motivacional

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y figura, se aprecian los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017, según nivel de inspiración motivacional de donde se visualiza que 5,7 % de docentes perciben

una inadecuada inspiración motivacional, el 73,6 % poco adecuado y el 20,7 % una adecuada inspiración motivacional.

Tabla 13

Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017 según la consideración individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	10	7,1	7,1	7,1
	Poco adecuado	80	57,1	57,1	64,3
	Adecuado	50	35,7	35,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

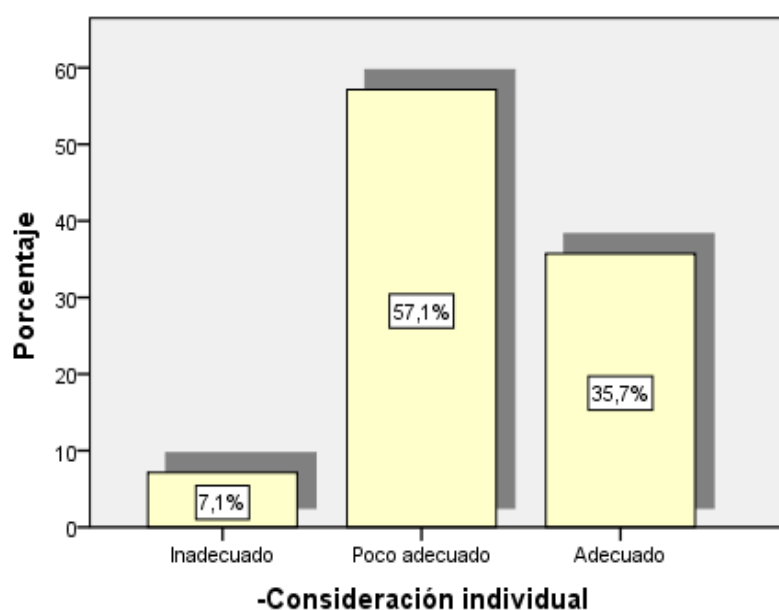


Figura 6. Distribución porcentual de los docentes según la consideración individual

Los resultados obtenidos en la tabla y figura, se observan los niveles y frecuencias de los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 San Juan de Miraflores 2017según

nivel de consideración individual de donde se visualiza que 7,1 % de docentes perciben una inadecuada consideración individual, el 57,1 % poco adecuado y el 35,7 % una adecuada.

3.2. Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

Tabla 14

Correlación de Spearman del liderazgo transformacional y el desempeño docente

			Liderazgo transformacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Estos resultados nos dan a conocer la existencia de que existe una relación Rho de Spearman $r=0.752$ entre el liderazgo transformacional y la variable desempeño docente. El nivel de correlación muestra que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces

podemos concluir que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. de la Unidad de gestión educativa N° 01 San Juan de Miraflores – 2017.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V. M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

H1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

Tabla 15

Correlación de Spearman de la influencia idealizada y el desempeño docente

		Influencia idealizada	Desempeño docente
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,615**
		N	,000
			140
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El resultado estadístico que se observa nos indican la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.615$ entre la dimensión influencia idealizada y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que podemos señalar que la relación es

significativa, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Concluyendo que: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. de la Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específicas 2

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

H1: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

Tabla 16

Correlación de Spearman de la estimulación individual y el desempeño docente

		Estimulación intelectual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,561**
		N	,000
	Desempeño docente		140
		Coefficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,561**
		N	1,000
			,000
			140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Estos resultados indican la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.561$ entre la dimensión estimulación intelectual y la variable desempeño docente. El nivel de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que podemos señalar que la relación es significativa, en

consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa .Concluyendo que: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específicas 3

Ho: No existe relación significativa entre la inspiración motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

H1: Existe relación significativa entre la inspiración motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

Tabla 17

Correlación de Spearman de la inspiración motivacional y el desempeño docente

		Inspiración motivacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	de Inspiración motivacional	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,628**
		N	,000
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	140
		Sig. (bilateral)	,628**
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

El resultado del estadístico muestra una relación Rho de Spearman $r = 0.628$ entre la dimensión inspiración motivacional y la variable desempeño docente. Este nivel de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que podemos indicar que la relación es significativa, entonces

se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo que podemos concluir que: Existe relación significativa entre la inspiración motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.

Hipótesis específicas 4

Ho: No existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

H1: Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

Tabla 18

Correlación de Spearman de la consideración individual y el desempeño docente

			Consideración individual	Desempeño o docente
Rho de Spearman	Consideración individual	Coefficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	140	140
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	140	140

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: El resultado de este análisis evidencian la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.558$ entre la dimensión consideración individual y la variable desempeño docente. Este nivel de correlación señala que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ indica que es menor a 0,05, por lo que podemos señalar que la relación es significativa, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta

la hipótesis alterna. Concluyendo que: Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017

IV. Discusión

En lo concerniente a la hipótesis general, el coeficiente de correlación de Spearman es fuertemente positiva en la prueba de hipótesis y significativa al nivel 0,01% de margen de error y al 99%, presentando una $r = 0,752$ determinamos por consiguiente que se acepta la hipótesis alterna que muestra una relación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, resultados tienen similitud con Chávez (2012) quien en su investigación, la cual lleva por título *Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 de la localidad de Independencia, Unidad de gestión educativa N° 02 - Rímac*, determinando estadísticamente que existe relación entre el Liderazgo transformacional con el desempeño docente. Estas conclusiones tienen relación con las teorías de liderazgo transformador de Bernard Bass, quien sostiene que el liderazgo eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de las metas idealizadas, ayuda a que los miembros del equipo superen su interés personal, llevándolos a elegir una causa noble en bien de la institución educativa.

Con respecto a la hipótesis específica 1, los resultados finales muestran que existe una correlación moderada positiva, de acuerdo al estadístico de spearman; $r = 0,615$, $p < 0,05$ por lo que entonces aceptamos la hipótesis alterna que existe relación significativa de la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, estos resultados no tienen relación con la tesis de Jiménez, (2014) quien desarrollo una investigación titulada *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de Docentes de una universidad privada, concluyendo que el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis demostraron que no existe una relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, una vez más confirmamos que se requieren directores con rasgos de liderazgo transformacional con objetivos y metas coherentes, una filosofía de gestión de calidad, cultura de innovación y toma de decisiones colectivas con visión de futuro.*

En relación a la hipótesis específica 2, los resultados coinciden con la tesis de Castro (2014), quien desarrolló la tesis titulada *Factores del liderazgo transformacional en los miembros del consejo educativo del colegio particular Stella Maris en la Universidad de Piura*. Indicando en sus conclusiones que los factores que determinan en mayor medida el liderazgo transformacional del consejo educativo de dicha Institución son el carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad de los directivos por transmitir entusiasmo, confianza y respeto en las relaciones interpersonales; asimismo, el factor inspiracional también prevalece debido a que los directivos hicieron participar a sus docentes en la elaboración de proyectos educativos, finalmente se encontraron rasgos de un estilo de liderazgo que está relacionado con su capacidad de comunicar sus ideas.

Sin embargo el presente estudio no coincide con la tesis de Castro en lo que respecta al factor intelectual, puesto que este se encontró en menor medida en dicha institución, debido la actitud adoptada por los directivos, quienes es verdad que escuchan a su personal, en lo que respecta a sus ideas creativas e innovadoras en la solución de problemas o de mejora de la institución, pero detienen su progreso al no dejar que los profesores asuman más responsabilidades y desarrollen todas sus posibilidades. Tampoco se encontró coincidencias con el factor de consideración individual por encontrarse éste también en menor medida en la Institución Stella Maris, debido a que se sigue tratando a los docentes como un colectivo, se necesita un directivo que reconozca los logros de sus trabajadores, que conozca las capacidades y debilidades de cada uno, y además que tome en cuenta sus necesidades personales y profesionales.

En relación a la hipótesis específica 3, los resultados no tienen similitud con la tesis presentada por Centurión (2015), quien desarrolló la tesis titulada *Factores determinantes del estilo del director de la Institución Educativa Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura*; pues esta investigación confirma el no liderazgo del director, por lo que se pudo concluir de que el estilo que más prevaleció fue Laissez faire; el cual como es sabido de

acuerdo a la teoría de Bass este líder realmente no es un líder y ofrece muy poco en términos de dirección y soporte , evita tomar decisiones, es desordenado y permite a los demás hacer lo que les parece.

En referencia a la hipótesis específica 4, los resultados indican una relación positiva y moderada según el rho de spearman $r = 558$ aceptándose la hipótesis alterna que existe relación significativa de la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Los resultados tienen similitud con Mino quien elaboró una investigación titulada *Liderazgo y satisfacción laboral* en La Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote- 2014, en cuanto a que uno de los estilos más predominantes en el directivo fue el liderazgo transformacional, el cual está relacionado con una satisfacción laboral, esto confirma una vez más la teoría de Bass que menciona que cuando el líder hace hincapié en actividades tales como. La creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos, demuestra consideración individual, preocupándose por las necesidades de su equipo de trabajo produce satisfacción en los miembros de su equipo.

Este estudio no tiene similitud con Villalón (2014), quien presentó la tesis titulada *“Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal-Chile”*; puesto que el modelo predominante que se encontró en esta investigación fue el liderazgo transaccional, el cual está basado en el interés egoísta del líder y del trabajador, que solo busca realizar un trabajo de manera satisfactoria movido por el premio o recompensa negociado por el líder; sin embargo se sabe que este tipo de liderazgo no estimula una motivación intrínseca, sino solamente extrínseca, no es que se satanice esta forma de liderazgo , pero aquí la motivación no es real, solo servirá mientras exista el incentivo; se necesita desarrollar un liderazgo transformacional , el cual nos permite trascender, buscar y explorar nuestras propias competencias.

El siguiente estudio no tiene similitud con la tesis presentada con la tesis presentada por Gonzales(2013), la cual lleva por título *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E José Tadeo Monagas*, pues los directivos no propician un desempeño laboral en sus docentes, no los consideran en la toma de decisiones, no existe un liderazgo compartido, ni se crean condiciones y espacios para que los directivos y profesores colaboren en el logro de las metas educativas que beneficiarían a la Institución, estableciendo un consejo en objetivos y propuestas para el trabajo en equipo permitiría conseguir mejores resultados en la organización escolar.

Finalmente, el presente estudio encuentra similitudes con las tesis presentadas por Montiel (2012), Universidad de Zulia, que lleva por título: *El liderazgo transformacional del directivo y desempeño laboral*, en los cuales se identificó un nivel eficiente de estos fundamentos de liderazgo transformador del director, donde está presente el indicador de consideración individual, esta conclusión se relaciona con la teoría de Bass, quien sostiene que el líder que es altamente considerado puede llevar a sus seguidores a desempeños que ellos mismos jamás se lo podrían haber imaginado .La otra tesis con la que se encuentran coincidencias es con la de Cervera (2012) , quien presento la tesis en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ,que lleva por título *"Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional"*, la cual indica que existe una correlación alta entre ambas variables, por lo que se puede afirmar que en la medida que un líder comunica no solo, su visión y misión de la organización; sino que también sabe escuchar de manera empática y asertiva influye en un buen clima institucional y organizacional.

V. Conclusiones

- Primera. Se determina que existe relación positiva considerable ($\rho=0,752$; $p<0,05$) entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor liderazgo transformacional mayor desempeño docente.
- Segunda. Se determina que existe relación positiva media ($\rho=0,615$; $p<0,05$) entre influencia idealizada y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor influencia idealizada mayor desempeño docente.
- Tercera. Se determina que existe relación positiva media ($\rho=0,561$; $p<0,05$) entre estimulación intelectual y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor estimulación intelectual mayor desempeño docente.
- Cuarta. Se determina que existe relación positiva media ($\rho=0,628$; $p<0,05$) entre inspiración motivacional y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor inspiración motivacional mayor desempeño docente.
- Quinta. Se determina que existe relación positiva media ($\rho=0,558$; $p<0,05$) entre consideración individualizada y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor consideración individualizada mayor desempeño docente.

VI. Recomendaciones

- Primera. Fomentar campañas de sensibilización a los líderes educativos y docentes a fin de articular procesos de liderazgo transformacional en relación al marco del buen desempeño docente en las instituciones públicas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional.
- Segunda. Desarrollar talleres de sensibilización en la influencia idealizada de los líderes educativos con el proceso de desarrollo de la profesionalidad e identidad docente en las diferentes instituciones educativas públicas de educación básica regular.
- Tercera. Implementar procesos estimulación intelectual en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes instituciones públicas de educación básica regular, a fin de garantizar procesos pedagógicos y cognitivos eficaces.
- Cuarta. Concientizar a los docentes sobre la importancia de liderar permanentemente proyectos que brinden un servicio que busque inspirar, motivar al educando, comunicándole la visión y misión que se quiere alcanzar en relación al logro de competencias educativas.
- Quinta. Implementar procesos de mejora continua permanente de consideración individual en relación a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en las diversas organizaciones educativas del país.

VII. Referencias

- Antúnez, S. (2000). *Claves para la organización de los campos escolares: Hacia una gestión participativa y autónoma*. Barcelona: Editorial Horsori.
- Baeza, J., Pérez, M. y Reyes, L. (2006). *Estándares de desempeño docente. Sistematización de contenidos para su operacionalización*. Santiago: Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Bandura, A. (2004). La teoría de la autoeficacia y el desempeño docente: el caso Chile. *Estudios hemisferios y polares*, 4(4), 107-123.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human resource management*, 33(4), 549-560.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. New York: Consulting Psychologist Press.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Bernal, J. (2000). Liderar el cambio: El liderazgo transformacional. *Anuario de Pedagogía*, 2 (1), 197-230. Recuperada de http://didac.unizar.es/jlbernal/articulos_propios/pdf/02_lidtrans.pdf
- Bogoya, D., Restrepo, G., Vinent, M., Jurado, F., Torrado, M. y Pérez, M. (2000) *Competencias y proyecto educativo*. Colombia. Editorial Unilibros.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Revista Psicoperspectivas. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 1 (3), 33-38.
- Brouwers, A. y Tomic, W. (2003). A test of the factorial validity of teacher efficacy scale. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1474-1491.
- Cabrera, K. y Gonzales, E. (2013). *Currículo universitario basado en competencias* (2da. ed.). Barranquilla: Editorial Uninorte.
- Candia, N. (2010). *Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Cano, E., Rodríguez, L., García, J., y Antuña, M. (2005). *Introducción a la Psicología de la personalidad, aplicada a las ciencias de la educación*. Sevilla: Editorial Mad.

- Cantón, I. (2010). Nueva organización escolar en la sociedad del conocimiento. *Revista Universidad de León*, 14. Recuperada de http://cmapspublic.ihmc.us/rid=1229117156717_1557062964_17230/Sociedad%20del%20Conocimiento.pdf
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos.
- Castro, C. (2014). *Factores del liderazgo transformacional en los miembros del consejo educativo del colegio particular Stella Maris* (Tesis maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1982/MAE_EDUC_120.pdf?sequence=1
- Centurión, J. (2015). *Factores determinantes del estilo del director de la Institución Educativa Jorge Basadre del distrito 26 de octubre de la provincia de Piura* (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2291/MAE_EDUC_151.pdf?sequence=1
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa del distrito de los Olivos* (Tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Recuperada de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2365>
- Chacón, (2006). Las creencias de autoeficacia. *Revista Acción pedagógica* 15,44-54, Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>
- Chávez, A. (2012). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Red Educativa N°04 del distrito de Independencia, UGEL 02-Rímac* (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/124974020/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONA-DSEMPENO-DOCENTE-14-1-2013>
- Colomer, T. (2005) Sociedad lectora y educación. *Revista de educación*, 1(1) Recuperada de http://www.revistaeducacion.mec.es/re2005_06.htm
- Comellas, M. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Editorial Praxis.

- Corominas, E. (2011). La formación práctica de los estudiantes. *Revista de educación*, 354, 71-98 .Recuperada de <http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/numeros-completos/re354.pdf?documentId=0901e72b811c5824>
- Corona, A. (2000). Misión del desempeño docente. *Revista venezolana de gerencia*, 5(12). Recuperada de <http://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/9013/9003>
- Covey, S. (1997). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Covey, S. (1998). *El liderazgo centrado en principios* (2da ed.). Barcelona: Editorial Paidós.
- Dessler, G. (1978). *Organización y administración*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Duarte, P. y Cuchimache, E. (1999). *Nuevo examen de estado para el ingreso a la educación superior. Cambio para el siglo XXI. Lenguaje*. Bogotá: Editorial CFES.
- Fernández, E. (2010). *Evaluación del desempeño docente*. Recuperada de <http://eco.unne.edu.ar/administracion/jornadas/area3/trab05.pdf>
- Fishman, D. (2005). *El líder transformador*. Lima: Editorial UPC, El Comercio
- Friedman, I. y Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: A classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18, 675-686.
- Gandhi, M. (1935). *La historia de mis experimentos con la verdad*. Buenos Aires: Kraft.
- García, (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente, según los estudiantes de la facultad de educación de la UNFV* (Tesis maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Gómez, M. (2001). Pedagogía: definición, métodos y modelos. *Revista Ciencias Humanas*, 36. Recuperado de: <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev26/gomez.htm>
- González, A. (2013) *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E* (Tesis maestría). Universidad Santa María de Venezuela. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>

- Guerra, I. (2007). *Evaluación y mejora continua. Conceptos y herramientas para la medición y mejora continua del desempeño*. United states: Ediciones Author.
- Gutiérrez, M. (2003). *Liderazgo transformacional en el docente universitario* (3ra.ed.). Panamá: Universidad de Panamá.
- Henson, R., Kogan, L. y Vacha-Hasse, T. (2001). Reability generations study of the teacher efficacy scale and related instrument educational and psychological. *Revista Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123
Recuperado de <http://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/articulos/048-Covarrubias%20Lira-Autoeficacia%20Desempeno%20Docente%20Chile.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Ianfrancesco, G. (2004). *Currículo y plan de estudio, estructura y planeamiento* (3ra. Ed.). Bogotá: Editorial Magisterio.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y su motivación hacia el trabajo y el desempeño de los docentes de una Universidad privada* (Tesis maestría). Universidad Católica de Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Klenowwski, V. (2005). *Desarrollo del portfolio para el aprendizaje y la evaluación*. Madrid: Editorial Nancea.
- Leithwood, K. (1999).El liderazgo transformacional ¿modelo Para organizaciones educativas que aprenden? *Uni revistas* 1(3), 1-12. Recuperado de [.tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf](http://tutores.escasto.ipn.mx/mariogerardoricardo/files/2012/02/LIDERAZGO-TRANSFORMACIONAL-EJEMPLO4.pdf)
- Levoyer, C. (2000). *Gestión de competencia* (2da. ed.). México: Editorial Trillas.
- Lewin, K., Lippit, R. y White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of social psychology*, 10, 271-301. Recuperado de http://changingminds.org/disciplines/leadership/styles/lewin_style.htm
- Llaca, P., Luévano, E., Vasquez, F., Gutiérrez, R. e Izquierdo, J. (2006). *Herramientas y soluciones Para los docentes*. México: Editorial Lexus.

- Lombardi, V. (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo único*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, J. (2008). *Perspectiva de gestión para la innovación y el cambio educativo* (3ra.ed.) Santiago: Editorial UCSH.
- Lorenzo, M. (1997) *La formación directiva en la década de los noventa: qué se ha hecho y hacia dónde nos lleva el Siglo XXI*. En MEDINA, A. (coord) *El liderazgo en educación*. Madrid: UNED.
- McGregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas* (15ava ed.). Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
- Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Mino, B. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral* (Tesis doctoral). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1812/TESIS%20DOC TORAL%20MARIA%20MINO%20ASENCIO.pdf?sequence=1>.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- Montiel, F. (2012). *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria* (Tesis maestría) Universidad de Zulia. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel_consuelo.pdf
- Moreno, J., Moreno, R. y Cervello, E. (2007). El autoconcepto físico como predictor de la intención de ser físicamente activo. *Psicología y salud*, 17, 261-267.
- Muñoz, M., Cerdán, J. y Murillo, E. (1995). *Calidad de la educación y eficacia de la escuela. Estudio sobre la gestión de los recursos educativos*. Madrid: CIDE.
- Murillo, J. (2006). Una Dirección Escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Electrónica sobre Calidad, Eficacia y Cambio Escolar*. 4 (4). Recuperada de <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Ortega, M. (2006) *Estrategias de formación en el siglo XXI*. Barcelona: Editorial Ariel.

- Ortiz, A. (2005). *Diseño y evaluación curricular* (7ª Edición). Rio de Piedras, PR: Editorial Edil INC.
- Padilla, C. (2011). Desempeño docente y la investigación acción. *Revista de la ciencia*, 1(1). 51-53. Recuperado de: <http://www.uncp.edu.pe/revistas/index.php/horizontedelaciencia/article/view/11/11>
- Parra, R. (2013). El liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Tulio Febres Cordero del estado de Mérida. *Revista digital del centro de investigación y estudios gerenciales* 2(2) 54-72. Recuperado de: [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20\(54-72\)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-2-5%20(54-72)%20Parra%20Rosibel%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id70.pdf)
- Peñaloza, W. (2004). *Propósitos de la Educación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Pintrich, P. y Shunk, D. (2006). *Motivación en contextos educativos, teoría de investigación y aplicaciones* (4ta. ed.). Madrid: Editorial Pearson.
- Real Academia Española-RAE (2001). Diccionario de la lengua española- *Diccionario digital*. (22 ed.). Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=NH60fdB>
- Robalino, M. (2006). Carrera y evaluación docente en América Latina: una mirada desde una perspectiva renovada de la profesión docente. *Docencia*, 29, 69-78.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a Edición). México: Pearson Educación.
- Rotter, J. (1966). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Schunk, D. y Pajares, F. (2004). La teoría de la eficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios Hemisféricos y Polares* 4(2). Recuperada de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4457452.pdf>
- Stajkovic, A. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Tobón, F. (2006). *Gestión por competencias*. Madrid: Editorial Trillas.

- Valdez, H. (2004). De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad, reflexiones sobre la calidad de la educación y su evaluación. *Revista Desafío Escolar*. 1(1). Recuperada de <http://www.oei.es/historico/na2613.htm>
- Vasco, E. (1995). *Maestras, alumnos y saberes. Investigación y docencia en el aula*. (6ta. Ed.) Colombia: Editorial Magisterio.
- Villalón, X. (2014). *Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento Municipal* (Tesis maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperada de: http://educacionpublicajgm.uchile.cl/sitio/wpcontent/uploads/2014/08/TESIS_-MAGISTER.pdf
- Wolters, C. y Daugherty, S. (2007). Goals structures and teachers' sense of efficacy: their relation and association to teaching experience and academic level. *Journal of Educational Psychology*, 99 (1), 181-193.
- Woolfolk, A (2006). *Psicología educativa*. México: Editorial Pearson.
- Zavala, A. y Arnau, L. (2008). *Como aprender y enseñar competencias* (2da.ed.). Barcelona: Editorial Graó.

VIII. Anexos

Anexo 1. Artículo científico

El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru

Autora: Br. Pérez Dávila, Miriam Elizabeth

Correo electrónico: <yami2015@hotmail.com>

Filiación Institucional – Escuela de Post Grado de la UCV

Resumen

La investigación titulada “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017” el objetivo analizado fue “determinar si existe relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017”

La población estuvo conformada por 140 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru de la UGEL N° 01 – SJM. La muestra la muestra fue censal; por lo tanto la constituyeron los 140 docentes y el método de muestreo fue intencional, el diseño es correlacional, los instrumentos que se utilizó para cada variable fueron de 20 ítems, el instrumento utilizado fue confiable, validado por el juicio de expertos y el Alpha de Cronbach.

Los resultados mostraron que existió relación significativa entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017” y los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, el nivel de significancia de 0,01% de margen de error (bilateral) y 99% de confiabilidad de los datos en las variables de estudio demuestran que la $r = 972$ es decir existe correlación positiva alta.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Influencia idealizada, Estimulación Intelectual, Inspiración motivacional, Consideración Individual.

Abstracts

The research entitled "Transformational leadership and teacher performance in the Educational Institution Túpac Amaru district of Villa Maria del Triunfo UGELs No. 01-2017." The objective analyzed "whether there is a relationship of transformational leadership on teacher performance Educational Institution Tupac Amaru district of Villa Maria del Triunfo UGELs No. 01-2017"

The population consisted of 140 Túpac Amaru teachers in VMT at UGEL 01 - SJM. Population sample sample consisted of 140 teachers and a purposive sampling method. For measuring each variables and instrument consisting of 20 items was used. It was a reliable one and validated by the opinion of experts and by the Cronbach's Alpha test.

Results shows that there is significant relationship between transformational leadership and teacher performance at Túpac Amaru educational institution in Villa María del Triunfo district (VMT) at UGEL 01. Result of spearman correlation coefficient for the hypothesis test allowed to find a significance level of 0.01% (bilateral) margin of error and 99% reliability on the studied variables data showing $r = 752$ consequently, there is a high significant correlation.

Keywords: Transformational leadership, idealized influence, intellectual stimulation, motivational Ideas, Individual Consideration.

Introducción

El presente trabajo de investigación se realizó en la Institución Educativa Túpac Amaru, y sus variables de estudio fueron liderazgo transformacional y desempeño docente

Antecedentes del problema

A nivel internacional refiere a Montiel (2012) presento en la universidad de Zulia Venezuela, su tesis titulada *el Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*, su muestra de estudio conformada por 7 directivos y 92 docentes, la técnica usada para la recolección de datos utilizo un cuestionario del liderazgo del director a directivos, y padres y representantes las siguientes conclusión identificar los fundamentos esenciales del liderazgo Transformacional los cuales son influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, y que deben predominar en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, identificando un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta muy eficiente en su aplicación. En lo que respecta, al segundo objetivo específico se infiere que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basada en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, permitiendo obtener resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas. En el objetivo número tres, se concluye, que los docentes manejan con deficiencia el acto pedagógico y la preparación de la enseñanza, al contrario de la conducción de los procesos de aprendizaje que arrojaron una eficiente práctica, lo cual refleja que los proyectos no se realizan ni ejecutan, como deberían, lo que conlleva a la poca generación de actuaciones fundamentales para el cumplimiento de lo que es la calidad educativa.

A nivel nacional manifiesta Chávez (2012) presentó en Universidad César Vallejo, Independencia" en la ciudad de Callao; Perú, *la tesis titulada "Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac, 2012"*. Con una muestra de 140 docentes y el instrumento que se empleó para recoger datos es la encuesta estructurada, cuyos resultados en el coeficiente de correlación de Pearson es r

= 0,906 en un nivel de significatividad de 05% de margen error y el 95% de aceptación de los datos, llego a las siguientes conclusiones: Se confirma estadísticamente que existe Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac.

Para la variable liderazgo transformacional

Ortiz (2005) planteó que:

Hoy se espera del docente que sea una persona culta, sensible al propósito de su tarea pedagógica, que tenga competencias y capacidades en el área que se ha formado como docente, que forme ciudadanos críticos, reflexivos que sepan interpretar la realidad para tomar decisiones correctas.

Dimensión 1 Liderazgo carismático o influencia idealizada

Fishman (2005) consideró que:

El grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, y demuestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores (p. 96).

Dimensión 2 Motivación inspiradora

Fischman (2005) explicó: "El grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro" (p. 155).

Dimensión 3 Estimulación intelectual

Fischman (2005) explicó: "El grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión" (p. 119).

Dimensión 4 Consideración individual

Consideración individual

Fishman (2005) explicó que:

El grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor o coach y aprecia la contribución de hace cada individuo al equipo. Este cumple y mejora la necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, y la autoestima - y al hacerlo seguidores inspira al logro ya la expansión (p. 10).

Variable desempeño laboral

Robalino (2005) Considera que: El desempeño docente es una noción que tiene especial relevancia en la actualidad, toda vez que dentro del contexto de la educación peruana recobra importancia la evaluación del desempeño docente como acción de política de estado buscar la meritocracia en el proceso educativo

y es que se considera que el docente tiene gran responsabilidad en el éxito educativo en los logros de aprendizajes.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2012) manifestó que Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

“MINEDU (2012) Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social” (p. 10).

Dimensión 4: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, MINEDU (2012) refiere que: La comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes (p. 10).

Problema

¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017?

Objetivo

Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017

Hipótesis

Existe relación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.

Método

La presente investigación según Hernández (2010) señala: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición y el análisis, para probar teorías”. Esta investigación es de tipo aplicada y tiene como finalidad es determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional con el

desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.

, se optó por el descriptivo correlacional, utilizando para la recolección de datos el uso de las encuestas de las dos variables. La población de la presente investigación estuvo conformada por 150 trabajadores, la muestra es no probabilística, la técnica que se utilizó es la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario el cual estuvo conformada por 20 ítems para la variable liderazgo transformacional y 20 ítems para la variable desempeño laboral, con la finalidad de recoger información relevante a las variables de estudio, las respuestas se califican con escala de Likert. Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba estadística de fiabilidad del alfa de Crombach con 0,790 y 0,770 respectivamente. Luego se procesó los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.0. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procede al análisis estadístico respectivo, en la cual se utiliza el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS Versión 22.

Resultados

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación Rho de Spearman $r = 0.752$ entre la variable liderazgo transformacional y la variable desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. La significancia de $p = 0,000$ muestra que es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.

Tabla 1

De correlación de Spearman del liderazgo transformacional y el desempeño docente

		Liderazgo transformacional		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	de 1,000		,752**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	140		140
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de ,752**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	140		140

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Discusión

En el presente estudio, se ha tenido como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru.

En relación a la Hipótesis General, el índice del coeficiente de correlación de Spearman es positiva fuerte en la prueba de hipótesis y significativa al nivel 0,01% de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación; la $r = 0,752$ se establece por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, resultados que tienen similitud con Chávez (2012) quien en su investigación titulada *“Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac, 2012*, concluye estadísticamente existe relación entre el Liderazgo transformacional con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac.

En relación a la Hipótesis específica 1, los resultados indican que existe una correlación positiva y moderada según el estadígrafo de spearman; $r = 0,615$, $p < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa de la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, resultados que no tienen relación con la tesis de Jiménez, (2014) quien desarrollo una investigación titulada *“Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de Docentes de una universidad privada”*, llegando a la conclusión según el coeficiente de correlación de Spearman y prueba de Kruskall Wallis demostraron que no existe una relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional y el desempeño laboral docente, evidenciándose una relación entre la motivación interna y el desempeño laboral docente y los componentes de la motivación interna logro, el motivador externo grupo de trabajo y el medio para lograr los motivadores requisición con el liderazgo transformacional.

En relación a la Hipótesis específica 2, los resultados indican que existe una relación positiva y moderada con un nivel de significancia de 0,01% de margen de error (bilateral) y al 99% de confiabilidad de los datos de la muestra de análisis en la investigación; según el estadígrafo de spearman $r = 0,561$ se establece por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que existe relación significativa de la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, resultados que tienen coincidencia con la tesis de Castro (2014) quien desarrolló la tesis titulada *“ Factores de liderazgo transformacional en los miembros del consejo educativo del colegio particular Estella Maris en la Universidad de Piura”*, indicando en sus conclusiones que los factores que se encuentran en mayor medida son el carisma, el cual se pone en evidencia en la capacidad de los directivos por transmitir entusiasmo, confianza y respeto en las

relaciones interpersonales; asimismo, el factor inspiracional también prevalece debido a que los directivos hicieron participar a sus docentes en la elaboración de proyectos educativos, finalmente se encontraron rasgos de un estilo de liderazgo que está relacionado con su capacidad de comunicar ideas.

En relación a la Hipótesis específica 3, los resultados indican un índice de correlación positiva moderada según la prueba de hipótesis con la correlación de spearman donde la $r = 0,628$, y $p < 0,05$ aceptándose la hipótesis alterna que existe relación significativa de la inspiración motivacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Resultado que no tienen similitud con Montiel (2012) quien desarrollo su tesis titulada “ *El Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*”, con el fin de establecer la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente, en sus conclusiones refiere que el objetivo diseñado fue identificar los fundamentos esenciales del liderazgo Transformacional como son: la influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y tolerancia psicológica, predominando en los directivos de las instituciones educativas del Subsistema de Educación Primaria Simón Bolívar y Ovelio Araujo del Municipio Jesús Enrique Lossada, en un nivel eficiente de estos fundamentos por parte del director, en referencia al segundo objetivo específico se deduce que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basada en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, permitiendo obtener resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas, asimismo concluye, que los docentes manejan con deficiencia el acto pedagógico y la preparación de la enseñanza, al contrario de la conducción de los procesos de aprendizaje que arrojaron una eficiente práctica, reflejando que los proyectos no se realizan ni ejecutan, como debe ser, conllevando a la poca generación de actuaciones fundamentales para el cumplimiento de lo que es la calidad educativa.

En referencia a la Hipótesis específica 4, los resultados indician una relación positiva y moderada según el rho de spearman $r = 558$ aceptándose la hipótesis alterna que existe relación significativa de la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru. Resultados que tienen similitud con Minos (2004), quien elaboró una investigación titulada: “ *Liderazgo y satisfacción laboral en la facultad de ciencias contables y administrativas de la Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote*”, la cual llegó a la conclusión que uno de los estilos de liderazgo encontrados en la Facultad de de ciencias contables y administrativas en la universidad con mayor predominio fue el liderazgo transformacional; confirmando una vez más que cuando un líder hace hincapié en actividades tales como la creatividad, la estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos, demuestra

consideración individual preocupándose por las necesidades de su equipo de trabajo produce satisfacción en los miembros de su equipo.

Conclusiones

La presente investigación ha permitido llegar a las siguientes conclusiones

- Primera.** Existe relación significativa y alta entre el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017, $r = 0,752$, $p < 0,05$.
- Segunda.** Existe relación es significativa y moderada entre la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, $r = 0,615$ $p < 0,05$.
- Tercera.** Existe relación es significativa y moderada entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru $r = 0,561$ $p < 0,05$.
- Cuarta.** Existe relación significativa y moderada entre la inspiración motivacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru $r = 0,628$, $p < 0,05$.
- Quinta.** Existe relación significativa y moderada entre la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru, $r = 0,558$, $p < 0,05$.

Recomendaciones

- Primera.** Sensibilizar a los líderes educativos y docentes a fin de articular procesos de liderazgo transformacional en relación al marco del buen desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular a nivel local, regional y nacional
- Segunda.** Implementar procesos de sensibilización en la influencia idealizada de los líderes educativos con el proceso de preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes instituciones educativas públicas de educación básica regular
- Tercera.** Implementar procesos estimulación intelectual y en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las diferentes instituciones educativas públicas de educación básica regular, a fin garantizar procesos pedagógicos y cognitivos eficaces.
- Cuarta.** Implementar procesos de mejora permanente de inspiración motivacional en relación al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular, a fin garantizar procesos de evaluación de los aprendizajes de manera pertinente.
- Quinta.** Implementar procesos de mejora permanente de consideración individual en relación a la participación en la gestión de la escuela

articulada a la comunidad en las instituciones educativas públicas de educación básica regular, a fin garantizar procesos de evaluación de los aprendizajes de manera pertinente.

Referencias

- Chávez (2012) presentó en Universidad César Vallejo, Independencia” en la ciudad de Callao; Perú, *la tesis titulada “Liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la red educativa N° 04 del distrito de Independencia UGEL 02 - Rímac, 2012”*.
- Fischman, D, (2000). *El camino del líder*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio, 2000. 17 p.
- Hernández, R, et al. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill, 2006.p. 439-442.
- Montiel (2012) presentó en la universidad de Zulia Venezuela, su tesis titulada el *Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria,*

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: El Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru						
AUTOR: Miriam Elizabeth Pérez Dávila						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017?	Objetivo General Determinar en qué medida se relaciona el liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017	Hipótesis General Existe relación significativa de liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017	Variable 1: Liderazgo transformacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Estimulación Intelectual	Capacidad en la solución de problemas. Reta a sus seguidores hacer uso de su creatividad en la solución de un problema Es creativo	6,7, 8,9 10	Adecuado 74-100 Poco Adecuado 47-73 Inadecuado 20-46
			Inspiración motivacional	Es un ejemplo para sus seguidores Infunde la idea sobre una causa común	11, 12 13,14 15	
			Consideración Individual	Es visionario proporciona apoyo individual A sus seguidores Se preocupa individualmente por cada uno de sus seguidores Conduce informa y orienta	16,17 18 19 ,20	
			Estimulación Intelectual	Capacidad en la solución de problemas. Reta a sus seguidores hacer uso de su creatividad en la solución de un problema Es creativo	6,7, 8,9 10	
			Variable 2: Desempeño docente			
Dimensiones	Indicadores		Ítems	Niveles o rangos		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce los rasgos característicos de sus educandos. El sistema del currículo diversificado		1, 2, 3, 4, 5	Eficiente 74-100 Poco eficiente 47-73 Deficiente		
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM - 2017?	Objetivo específicos Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.	Hipótesis Específicas Existe relación significativa de la influencia idealizada con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.				
¿Qué relación existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM - 2017?	Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.	Existe relación significativa de la estimulación intelectual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017				
¿Qué relación existe entre la inspiración motivacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac	Determinar la relación que existe entre la inspiración motivacional con el desempeño docente en la	Existe relación significativa de la inspiración motivacional con el desempeño docente en la				

<p>Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM - 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la consideración individual y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM - 2017?</p>	<p>Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.</p>	<p>Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.</p> <p>Existe relación significativa de la consideración individual con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 SJM – 2017.</p>		<p>Estrategias pedagógicas y cognitivas. Conoce los nuevos paradigmas educativos. Estrategias didácticas, Utiliza recursos, medios y materiales pertinentes</p>		20-46
			<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Es asertivo y empático en sus relaciones interpersonales. Propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje. Interviene en gestión de proyectos. Realiza la preparación de la enseñanza con los insumos de la localidad.</p>	6, 7, 8, 10	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Se preocupa por su crecimiento profesional. Considera las políticas regionales y nacionales Ejerce su profesión desde una perspectiva ética. Reflexiona sobre su práctica.</p>	11, 12, 13, 14, 15	
			<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Establece una comunicación efectiva con la comunidad. Participa en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto Educativo Institucional. Establece un clima favorable en la institución. Valora y respeta a la comunidad.</p>	16, 17, 18, 19, 20	

Anexo 3. Constancia de aplicación



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "TÚPAC AMARU"

Av. Pachacutec N° 2080 Villa María del Triunfo – Teléf. 496-0775

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

AUTORIZACIÓN

El Director de la I.E "Túpac Amaru" de Villa María del Triunfo, perteneciente a la jurisdicción de la UGEL.01 – S.J.M., que suscribe;

AUTORIZA:

A la Srta. **MIRIAM ELIZABETH PÉREZ DÁVILA** identificada con D.N.I. N° 09714807, para que en su calidad de **estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo**, para aplicar los instrumentos de recolección de datos, correspondientes al Trabajo de Investigación (Tesis) titulado **"Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 – 2017"**, en los turnos y fechas que a continuación se indica:

* Viernes 23 de Junio de 2017	:	12.30 a.m.	Turno Mañana
* Lunes 26 de Junio de 2017	:	04.00 p.m.	Turno Tarde

REFERENCIA:

- Exp. N° 2353 de fecha 13-06-2017 (Carta P. 0617-2017-EPG-UCV-LNP).

RECOMENDACIONES:

1. Aplicar los instrumentos de recolección de datos, sin ocasionar la interrupción de las sesiones de aprendizaje (Clases).
2. La Subdirectora de Formación General de cada turno estará en constante coordinación y vigilancia, en todas las actividades que realice la estudiante de Maestría dentro de las instalaciones de nuestro plantel.
3. El incumplimiento de estas recomendaciones, dará lugar a la cancelación de la presente autorización.

Se expide la presente Autorización, para los fines que se indica.

Villa María del Triunfo, 23 de Junio del 2017.

 
Lic. Carlos M. García Norabuena
DIRECTOR
I.E. TUPAC AMARU

Anexo 4. Formatos de validez

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo pedagógico transformacional

DIMENSIONES / ítems										Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias	
Nº	Influencia idealizada										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.										✓		✓				✓						
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.										✓		✓				✓						
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.										✓		✓				✓						
4	Genera confianza en su personal.										✓												
Estimulación intelectual										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No						
5	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.										✓		✓				✓						
6	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.										✓		✓				✓						
7	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.										✓		✓				✓						
8	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.										✓		✓				✓						
9	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.										✓		✓				✓						
Motivación inspiracional																							
10	Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.										✓		✓				✓						
11	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.										✓		✓				✓						
12	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.										✓		✓				✓						
13	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performance de la visión institucional.										✓		✓				✓						

14	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	✓		✓		✓		
	Consideración individual							
15	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.	✓		✓		✓		
16	Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.	✓		✓		✓		
17	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especial al personal que más ha destacado durante al año escolar.	✓		✓		✓		
18	Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución.	✓		✓		✓		
19	Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales.	✓		✓		✓		
20	Busca como superar los problemas de comportamiento del personal.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

26 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. FIDEL EDUARDO FLORIAN ESPINOZA DNI: 10081915
Especialidad del evaluador: Lic. Historia y Geografía Universidad Nacional Mayor de San Marcos Mg. Administración de la Educación. en la escuela de postgrado Universidad Cesar Vallejo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el afecto y confianza	✓		✓		✓		
7	Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula	✓		✓		✓		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela	/		✓		✓		✓	
12	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		✓	
13	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de manera cotidiana	✓		✓		✓		✓	
14	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente	✓		✓		✓		✓	
15	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		✓	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EN LA ESCUELA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	
17	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
18	Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	✓		✓		✓		✓	
19	Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo	/		✓		✓		✓	
20	Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continua con los equipos de trabajo	/		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

26 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. FIDEL EDUARDO FLORIAN ESPINOZA DNI: 10081915
Especialidad del evaluador: Lic. Historia y Geografía Universidad Nacional Mayor de San Marcos Mg. Administración de la Educación. en la escuela de postgrado Universidad Cesar Vallejo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo pedagógico transformacional									
Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
	Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No		
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.	✓		✓		✓			
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.	✓		✓		✓			
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.	✓		✓		✓			
4	Genera confianza en su personal.	✓							
	Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No		
5	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.	✓		✓		✓			
6	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.	✓		✓		✓			
7	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.	✓		✓		✓			
8	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.	✓		✓		✓			
9	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.	✓		✓		✓			
	Motivación inspiracional								
10	Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	✓		✓		✓			
11	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.	✓		✓		✓			
12	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.	✓		✓		✓			
13	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performance de la visión institucional.	✓		✓		✓			

14	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	✓		✓		✓		✓			
Consideración individual											
15	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.	✓		✓		✓		✓			
16	Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.	✓		✓		✓		✓			
17	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especial al personal que más ha destacado durante al año escolar.	✓		✓		✓		✓			
18	Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución.	✓		✓		✓		✓			
19	Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales.	✓		✓		✓		✓			
20	Busca como superar los problemas de comportamiento del personal.	✓		✓		✓		✓			
Observaciones (precisar si hay suficiencia):											

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. ELIAS CASTRO FERNANDEZ** DNI: **10442755** **25 de mayo del 2017**
 Especialidad del evaluador: **Lic. Matemática Física, Mg. Docencia y Gestión Educativa en la Escuela de Postgrado**
 Universidad Cesar Vallejo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el afecto y confianza	✓		✓		✓		
7	Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula	✓		✓		✓		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		

	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela	✓		✓		✓		✓	
12	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		✓	
13	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de manera cotidiana	✓		✓		✓		✓	
14	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente	✓		✓		✓		✓	
15	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		✓	
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EN LA ESCUELA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	
17	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
18	Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	✓		✓		✓		✓	
19	Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
20	Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continua con los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐]

Aplicable después de corregir [☐]

No aplicable [☐]

25 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. ELIAS CASTRO FERNANDEZ DNI: 10442755
Especialidad del evaluador: Lic. Matemática Física, Mg. Docencia y Gestión Educativa en la Escuela de Postgrado
Universidad Cesar Vallejo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.	✓		✓		✓		
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.	✓		✓		✓		
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.	✓		✓		✓		
4	Genera confianza en su personal.	✓		✓		✓		
6	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.	✓		✓		✓		
7	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
8	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.	✓		✓		✓		
9	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.	✓		✓		✓		
10	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.	✓		✓		✓		
12	Comparte con toda la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	✓		✓		✓		
13	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.	✓		✓		✓		
14	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.	✓		✓		✓		
15	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performances de la visión institucional.	✓		✓		✓		

16	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	✓							
18	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.	✓				✓		✓	
19	Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.	✓				✓		✓	
20	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especiales al personal que más ha destacado durante al año escolar.	✓				✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: ☐ Aplicable ☐ No aplicable ☐ []

Aplicable después de corregir ☐ []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Ulises del Olivo de 08 de abril del 2017
Especialidad del evaluador: Dña. En Educación, Ciencias Sociales y Educación
UNE ECU, LA CANTATA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 4
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre las estudiantes basadas en el afecto y confianza	✓		✓		✓		
7	Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula	✓		✓		✓		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
11	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela	✓		✓		✓		
12	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		

13	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de manera cotidiana	✓			✓			
14	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente	✓			✓			
15	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes	✓			✓			
16	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continúa involucrándose en los equipos de trabajo	✓			✓			
17	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓			✓			
18	Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	✓			✓			
19	Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓			✓			
20	Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continúa con los equipos de trabajo	✓			✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Vladimir del Castillo N.** 06 de ABRIL del 2017
 Especialidad del evaluador: **Dr. Educación, Ciencias de la Educación - UNE** DNI N°: 09808976

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

(Firma)

Anexo 4
 Certificado de validez de contenido del instrumento que mide LIDERAZGO TRASNFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.	✓		✓		✓		
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.	✓		✓		✓		
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.	✓		✓		✓		
4	Genera confianza en su personal.	✓		✓		✓		
6	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.	✓		✓		✓		
7	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
8	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.	✓		✓		✓		
9	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.	✓		✓		✓		
10	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.	✓		✓		✓		
12	Comparte con toda la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	✓		✓		✓		
13	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.	✓		✓		✓		
14	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.	✓		✓		✓		
15	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performances de la visión institucional.	✓		✓		✓		
16	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	✓		✓		✓		
18	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.	✓		✓		✓		
19	Delega adecuadamente las funciones al personal de la	✓		✓		✓		

	institución.								
20	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especiales al personal que más ha destacado durante el año escolar.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Dr. Miguel Rojas Carabaz*

09 de Abril del 2017

DNI N°: *C.E. 986x*

Especialidad del evaluador: *UNW- Gran Fuego de Cuba.*

Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4
Certificado de validez de contenido del instrumento que mide DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre las estudiantes basadas en el afecto y confianza	✓		✓		✓		
7	Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula	✓		✓		✓		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		
11	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela	✓		✓		✓		
12	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		
13	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de	✓		✓		✓		

	manera cotidiana								
14	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente	✓			✓			✓	
15	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes	✓			✓			✓	
16	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continúa involucrándose en los equipos de trabajo	✓			✓			✓	
17	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓			✓			✓	
18	Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	✓			✓			✓	
19	Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓			✓			✓	
20	Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continua con los equipos de trabajo	✓			✓			✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Miguel Rojas Cabrer
 Especialidad del evaluador: Mv. Cien Freni Caba
 Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Libertad
 05 de Abril del 2017
 DNI N°: 66.9864

¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

M. Rojas

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☐] No aplicable [☐]

24 de mayo del 2017

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. HAYDEE ROCA RODRIGUEZ DNI: 09868387
 Especialidad del evaluador: Lic. Educación Física, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestría en Administración de la Educación Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes	✓		✓		✓		
2	Elabora la programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula	✓		✓		✓		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes	✓		✓		✓		
4	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña	✓		✓		✓		
5	Demuestra conocimientos actualizados y aplica las estrategias didácticas en las áreas que enseña	✓						
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el afecto y confianza	✓		✓		✓		
7	Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes	✓		✓		✓		
9	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula	✓		✓		✓		
10	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica	✓		✓		✓		

DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
11	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela	✓		✓		✓		✓	
12	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional	✓		✓		✓		✓	
13	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de manera cotidiana	✓		✓		✓		✓	
14	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente	✓		✓		✓		✓	
15	Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica e institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes	✓		✓		✓		✓	
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN EN LA ESCUELA		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
16	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	
17	Desarrolla en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
18	Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno	✓		✓		✓		✓	
19	Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo	✓		✓		✓		✓	
20	Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continua con los equipos de trabajo	✓		✓		✓		✓	

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide liderazgo pedagógico transformacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Influencia idealizada							
1	Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad.	✓		✓		✓		
2	Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales.	✓		✓		✓		
3	Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en él.	✓		✓		✓		
4	Genera confianza en su personal.	✓						
	Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.	✓		✓		✓		
6	Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución.	✓		✓		✓		
7	Es creativo para manejar, su tiempo, cumple sus funciones y metas institucionales.	✓		✓		✓		
8	Busca romper los esquemas establecidos, normas, costumbres, etc. Para innovar.	✓		✓		✓		
9	Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.	✓		✓		✓		
	Motivación inspiracional							
10	Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.	✓		✓		✓		
11	Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional sin fijarse en el horario.	✓		✓		✓		
12	Busca mecanismos, como comprometer al personal sobre la visión institucional.	✓		✓		✓		
13	Emplea boletines, comunicados u organiza eventos que premien las mejores performance de la visión institucional.	✓		✓		✓		

14	Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional.	✓		✓		✓		✓	
Consideración individual									
15	Fomenta que le personal desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.	✓		✓		✓		✓	
16	Delega adecuadamente las funciones al personal de la institución.	✓		✓		✓		✓	
17	Organiza viajes, otorga becas y establece reconocimientos especial al personal que más ha destacado durante al año escolar.	✓		✓		✓		✓	
18	Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre el personal de su institución.	✓		✓		✓		✓	
19	Procura que el personal de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores profesionales.	✓		✓		✓		✓	
20	Busca como superar los problemas de comportamiento del personal.	✓		✓		✓		✓	
Observaciones (precisar si hay suficiencia):									

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. HAYDEE ROCA RODRIGUEZ DNI: **09868387** 24 de mayo del 2017
Especialidad del evaluador: Lic. Educación Física, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestría en Administración de la Educación Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5. Matriz de datos

Base de datos de la variable desempeño docente

	1D				2D						3D				4D					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	1	2	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	2	2
2	3	5	2	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	2	3	5	4	3	5	3
3	2	5	2	4	5	5	3	5	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	5	3
4	4	2	2	3	2	2	2	5	2	2	4	2	3	2	2	5	2	5	2	3
5	5	3	4	2	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	4	5	2	2	4	2
6	3	3	5	3	5	5	1	5	4	5	3	5	5	4	5	3	3	5	4	4
7	4	2	2	5	2	4	2	3	2	4	2	5	2	3	2	4	4	2	4	5
8	4	3	3	4	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	3	1	2	3	4	4
9	5	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	3
10	3	2	4	5	5	5	3	4	2	2	3	2	2	4	2	5	2	4	2	2
11	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
12	2	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	5	5	4	5	3	5	4	5	4
13	3	4	3	5	5	5	4	2	5	3	4	5	5	5	5	3	2	5	2	3
14	1	2	3	4	2	1	2	4	2	3	4	2	2	4	3	1	2	1	3	4
15	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1
16	4	3	3	5	4	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	4
17	2	5	2	5	5	3	5	1	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	4	2
18	4	5	2	5	1	5	3	5	2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3
19	5	2	3	2	3	2	5	3	2	2	4	2	3	2	2	2	1	2	3	3
20	5	5	2	5	3	5	3	5	3	5	5	2	5	4	2	5	2	5	5	3
21	4	2	5	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	2	5	5	2	5	4
22	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	2
23	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	3	3	2	2	3	3	5	5	4
24	2	3	5	2	5	2	2	3	2	5	2	5	2	5	2	2	3	3	2	5
25	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	4	3
26	2	4	3	3	2	2	4	4	2	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2

27	4	5	2	5	4		5	5	3	5	5	4		5	3	5	5		4	5	2	5	5
28	3	3	1	2	5		4	3	3	4	3	1		1	4	3	4		1	1	3	3	4
29	3	5	4	3	5		3	5	3	3	5	3		2	3	3	3		5	3	3	4	3
30	5	2	2	5	2		5	2	2	5	2	5		2	5	2	5		2	2	2	5	2
31	2	2	2	4	2		2	2	2	2	2	2		2	2	2	2		2	3	2	1	5
32	1	1	3	5	4		2	1	2	5	2	4		5	5	3	3		5	2	2	5	5
33	3	5	4	5	5		2	5	3	5	3	5		3	5	4	3		5	2	5	4	4
34	4	1	2	4	4		2	4	3	4	4	2		4	2	4	4		2	4	3	1	2
35	3	2	2	4	4		4	1	4	4	3	4		1	4	4	3		4	3	4	3	2
36	4	2	2	5	2		5	3	2	3	5	2		5	2	5	2		5	4	5	2	5
37	4	2	2	3	4		2	4	3	2	3	4		2	3	5	4		2	3	2	3	3
38	3	5	4	5	4		5	4	5	4	4	5		5	2	3	4		5	2	4	4	2
39	3	5	5	5	5		2	3	2	2	5	2		5	2	5	4		2	3	2	5	5
40	5	3	2	5	5		2	5	3	2	5	5		5	5	3	5		5	5	5	2	3
41	3	2	3	4	3		4	3	3	3	3	3		4	3	4	3		5	3	4	3	2
42	2	2	5	3	4		5	4	4	5	3	3		5	3	4	5		2	5	2	5	2
43	4	2	2	2	4		2	5	2	5	2	2		2	3	2	4		2	4	5	2	2
44	3	3	5	2	5		4	5	3	4	3	5		5	4	3	4		4	5	3	2	2
45	5	3	5	4	2		2	5	2	2	5	2		5	2	2	4		5	2	5	4	2
46	2	2	2	2	2		2	5	2	5	2	2		5	2	5	2		5	2	5	2	2
47	2	4	2	4	2		2	2	4	2	2	1		2	2	2	2		2	1	2	1	4
48	5	4	5	4	4		5	5	2	5	5	4		5	4	5	3		4	5	5	3	5
49	2	2	4	2	5		2	2	5	2	5	2		2	2	5	2		5	3	2	4	2
50	3	5	5	3	5		3	5	3	5	3	2		3	3	3	5		3	3	5	2	3
51	2	4	3	2	3		3	3	3	2	3	5		3	5	3	5		3	5	3	2	5
52	3	3	3	3	5		3	4	3	3	3	5		3	4	2	3		3	4	3	5	3
53	2	2	2	4	2		5	2	5	2	3	2		2	2	4	2		2	4	2	2	3
54	4	3	3	3	3		2	5	3	2	5	2		5	3	5	5		3	3	5	5	3
55	2	2	4	2	4		5	2	4	5	2	2		2	4	4	4		2	2	2	4	2
56	5	3	5	3	5		5	5	5	3	5	3		3	3	3	3		4	5	4	4	3

57	2	5	5	2	5		2	2	3	2	4	2		2	3	2	5		2	4	5	2	5
58	4	3	3	4	4		1	4	3	4	4	3		2	3	4	3		1	2	3	4	4
59	5	4	4	5	5		5	3	5	5	4	4		3	5	4	4		4	5	5	4	3
60	3	2	4	5	5		5	4	4	2	4	2		4	2	4	2		5	2	4	2	4
61	1	2	2	1	2		1	2	1	2	4	1		2	4	2	3		2	2	2	2	3
62	2	4	5	5	4		5	3	5	4	5	2		5	5	4	5		3	5	4	5	4
63	2	2	3	2	2		2	2	2	2	2	4		2	2	2	5		2	2	5	3	2
64	1	2	3	2	4		1	2	2	2	3	4		2	3	4	3		1	2	1	3	4
65	5	2	2	5	2		2	5	2	5	2	5		2	5	2	2		5	2	3	2	1
66	4	3	3	5	4		2	4	3	2	3	5		4	4	3	4		4	4	3	3	4
67	2	2	2	5	2		3	2	4	2	3	2		2	4	2	5		2	5	2	4	2
68	4	2	2	5	3		2	3	2	3	3	4		3	2	3	5		3	5	3	2	3
69	5	2	3	5	2		3	5	2	1	2	4		5	2	5	5		5	1	5	3	3
70	2	1	2	2	5		2	5	2	2	3	2		5	2	4	2		5	2	2	2	3
71	4	2	2	3	2		3	2	3	2	3	2		2	3	2	4		2	5	2	5	2
72	3	3	4	3	4		3	4	3	3	4	3		4	3	3	4		3	4	1	3	2
73	5	2	3	2	5		2	3	2	5	2	1		5	3	2	2		5	3	3	2	2
74	2	3	5	5	2		2	2	3	2	5	2		2	2	5	2		2	3	5	2	5
75	3	2	2	2	3		1	3	1	3	3	1		3	3	1	2		3	1	3	4	3
76	3	1	3	3	4		3	4	5	1	3	3		3	3	3	4		3	5	2	2	2
77	4	5	2	3	4		3	5	3	5	3	3		5	3	5	3		4	3	2	5	3
78	3	3	1	2	5		4	3	3	4	3	1		1	4	3	4		1	1	3	4	4
79	3	3	4	4	3		4	3	2	4	3	3		2	3	3	4		5	2	3	2	3
80	2	5	2	5	2		2	2	2	5	2	5		2	2	2	2		2	5	2	3	2
81	4	2	1	2	4		2	2	2	2	3	2		2	1	2	3		2	3	2	4	5
82	1	1	3	5	4		2	1	2	5	2	4		5	5	3	3		5	2	2	5	1
83	5	2	2	5	2		2	2	5	2	2	4		2	2	2	5		2	2	2	4	1
84	2	1	3	4	3		2	4	3	3	2	3		4	3	1	4		2	3	4	4	5
85	3	2	2	4	4		4	1	4	2	3	4		1	2	4	3		4	3	1	3	2
86	4	5	2	5	3		5	3	2	3	2	4		2	2	2	4		5	2	5	2	2

87	4	2	2	3	4		2	4	3	2	3	4		2	3	5	4		2	3	2	3	5
88	3	3	2	3	4		3	2	3	4	2	2		5	2	3	5		2	5	2	3	2
89	3	5	5	5	5		2	3	3	1	3	1		5	3	3	4		3	3	5	5	5
90	5	2	2	2	5		2	5	2	2	4	2		2	2	2	5		2	5	2	2	3
91	3	2	3	4	3		4	3	3	3	3	3		4	3	4	3		5	3	4	3	5
92	2	2	5	3	4		5	4	4	5	3	3		5	3	4	5		2	5	2	3	2
93	4	5	2	2	5		2	4	2	1	2	5		2	5	5	2		5	4	2	2	2
94	3	3	2	2	5		2	3	5	4	2	5		5	2	3	2		4	2	3	2	2
95	5	3	5	4	2		2	5	2	2	5	2		5	2	2	4		5	2	5	4	2
96	2	2	2	2	2		2	2	3	2	2	3		2	2	2	2		2	2	5	2	5
97	2	2	2	1	2		1	2	4	2	3	2		2	1	2	1		2	5	2	4	2
98	4	5	3	5	4		5	5	4	5	4	5		5	5	3	3		5	2	5	3	5
99	3	2	4	4	3		2	3	5	1	3	4		3	2	5	3		3	3	5	4	2
100	5	2	2	2	2		2	1	5	1	5	1		2	5	1	5		5	1	3	2	1
101	2	4	2	2	2		5	2	5	2	5	2		2	5	2	5		2	5	5	2	5
102	3	5	2	3	5		3	3	5	2	5	5		2	5	2	3		5	2	5	2	3
103	2	2	2	2	2		5	2	5	2	2	5		2	5	2	4		2	4	2	2	2
104	1	2	2	3	2		5	2	2	5	2	5		2	3	2	4		2	3	2	5	2
105	3	3	4	3	4		3	3	4	3	3	2		5	4	4	3		5	2	3	2	2
106	4	3	2	3	2		5	4	2	4	2	3		2	4	2	3		2	3	2	4	2
107	4	2	5	2	2		4	2	3	4	4	2		2	3	3	2		4	4	2	2	5
108	4	3	3	4	4		1	4	3	4	4	3		2	3	4	3		1	2	3	4	4
109	5	4	4	5	5		5	3	5	5	4	4		3	5	4	4		4	5	5	4	3
110	3	2	4	5	5		5	3	4	5	4	3		4	4	4	4		5	4	4	2	4
111	3	2	2	4	2		2	2	4	2	2	1		3	2	1	3		2	1	2	2	3
112	2	4	5	5	4		5	3	5	4	5	2		5	5	4	5		3	5	4	5	4
113	2	4	3	5	5		5	4	2	5	3	4		5	5	5	5		3	2	5	3	3
114	4	4	3	4	4		4	5	4	4	4	4		4	4	3	3		3	3	4	3	3
115	4	2	3	3	2		2	4	2	4	2	4		2	4	2	3		2	4	3	2	3
116	4	4	4	3	2		4	4	4	2	4	4		2	4	2	4		2	4	2	3	4

117	4	4	4	2	3		2	4	2	4	2	2		4	2	3	2		3	2	4	4	2
118	2	4	1	4	1		3	1	3	2	4	4		2	3	3	2		4	2	4	4	2
119	4	4	4	4	4		4	3	4	3	4	3		2	3	4	3		4	3	4	4	4
120	4	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4		4	4	3	4		4	4	4	4	4
121	4	4	4	3	2		4	5	2	3	2	3		2	3	2	4		2	3	4	4	4
122	4	4	2	4	2		4	2	4	2	4	2		4	2	4	2		4	2	3	3	2
123	4	4	4	4	3		4	3	4	3	4	3		4	3	3	3		4	4	3	4	3
124	4	4	4	3	3		4	3	4	3	3	3		4	3	3	3		3	3	3	3	3
125	4	4	4	2	3		4	3	3	3	3	3		3	3	4	3		4	3	4	3	4
126	4	4	2	4	2		3	2	3	2	3	2		4	2	4	4		2	4	4	4	2
127	3	3	4	4	3		3	2	4	2	4	3		2	4	2	4		4	2	4	4	2
128	4	4	3	4	3		4	3	4	3	4	4		3	4	3	3		3	3	4	3	4
129	4	4	4	4	3		2	4	2	2	4	2		4	2	4	2		3	4	3	2	3
130	4	4	4	4	2		3	2	5	2	4	4		2	2	3	2		3	2	4	2	3
131	4	4	4	2	4		2	2	4	2	4	2		4	2	2	5		2	5	2	5	2
132	4	4	4	4	4		5	4	5	4	4	5		4	3	3	4		4	4	4	4	4
133	4	2	2	4	2		4	2	2	5	2	5		2	5	2	4		2	4	2	4	2
134	4	4	4	4	3		4	4	4	4	3	3		2	3	4	3		4	3	3	2	2
135	4	2	3	4	2		4	3	2	3	2	4		4	2	4	2		4	2	4	2	4
136	4	5	4	4	3		4	3	4	4	4	4		3	4	4	3		4	4	4	3	4
137	3	5	4	4	3		4	4	3	4	3	4		3	3	4	3		3	4	3	4	3
138	4	2	4	4	4		2	2	4	2	2	4		2	3	2	4		2	4	2	4	2
139	4	2	3	4	2		3	2	2	4	2	3		2	4	2	3		4	2	2	2	2
140	4	5	3	4	3		4	3	4	3	4	3		4	3	3	4		3	4	4	4	4

Base de datos de la variable liderazgo transformacional

	D1				D2					D3					D4					
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	5	2	5	2	2	5	2	3	5
2	3	5	5	3	3	5	2	4	4	3	5	3	5	3	5	3	3	2	5	5
3	5	2	2	4	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	2	5	3	5
4	2	2	2	5	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	5	2	4	2	5	2
5	4	2	4	2	3	5	4	4	4	5	3	2	4	2	4	4	5	2	4	4
6	3	3	3	5	3	1	4	4	3	3	4	4	3	5	1	3	3	5	1	5
7	3	2	5	2	2	2	3	2	5	5	2	5	2	4	3	3	3	4	2	3
8	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3
9	4	3	5	5	4	3	4	5	2	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	5
10	3	5	5	2	3	2	5	3	4	2	2	2	2	3	2	5	2	5	3	2
11	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
12	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	3	5	3	5
13	2	4	3	5	4	2	3	4	2	5	2	3	5	5	4	5	5	2	4	2
14	3	5	4	1	2	1	3	1	3	4	3	5	4	1	2	2	5	1	2	4
15	5	3	5	3	2	4	5	2	1	2	5	1	4	5	5	5	5	5	5	3
16	4	4	5	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	2	4	3	1	2	4	3
17	4	5	1	5	2	5	2	4	3	5	4	2	3	3	5	3	4	3	5	1
18	4	3	4	4	2	2	3	5	3	2	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5
19	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	5	3
20	3	3	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	4	3	2	5	5	3	5
21	5	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	3	2	2	2	4	2	2	2
22	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	3	2	3	2	3	2	5	2	5	2	4	3	3	5	3	2	3	4
24	1	5	2	3	1	5	2	5	4	5	2	5	4	2	2	2	3	2	2	3
25	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3
26	2	3	5	2	5	2	5	2	1	2	4	2	3	2	4	5	3	2	4	4
27	4	5	3	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3

28	4	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2
29	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	5	3	5	5	4	3	5	3
30	5	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	3	5	2	5	2	5	2	3
31	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	5	4	2	2	5	2	2	2	2
32	3	5	1	2	5	5	4	5	1	5	5	5	3	2	1	2	5	2	1	2
33	2	5	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	5	5	4	2	5	3
34	2	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	4	2	4	1	2	2	4	3
35	4	3	3	4	2	1	3	2	3	5	3	2	3	4	1	3	3	4	1	2
36	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	2	2	5	3	2
37	2	4	4	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3
38	1	2	3	4	3	1	1	4	2	2	4	4	2	5	4	2	1	2	4	5
39	1	5	1	2	3	3	3	5	3	1	5	5	3	2	3	3	3	2	3	2
40	4	1	4	5	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	5	4	3	2	5	3
41	3	1	3	4	1	2	1	4	1	3	3	2	4	4	3	3	1	4	3	3
42	5	3	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	2	5	4	3	5	2	4	4
43	2	1	2	5	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	5	4	1	4	5	3
44	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	2	2	4	4	5	3	2	4	5	3
45	3	2	2	5	3	5	1	2	3	2	4	2	2	2	5	2	5	2	5	2
46	2	2	2	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	5	2	3	2	3	5	3
47	3	1	3	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	4
48	3	5	4	5	4	5	5	2	5	3	3	5	3	5	5	2	5	5	5	2
49	2	1	3	2	2	2	4	2	3	5	4	2	2	2	2	2	3	2	2	5
50	3	5	5	5	5	3	5	2	5	3	2	5	3	2	5	3	2	2	3	2
51	1	2	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	2	5	5	3	5
52	2	5	5	2	3	2	2	2	4	2	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5
53	5	2	4	2	2	4	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2
54	5	5	4	5	2	5	2	2	2	5	2	2	3	2	5	2	4	2	5	3
55	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	3	5	2	4
56	1	3	4	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	5	5	3	3	5	5	5
57	3	3	3	3	3	2	3	5	3	5	3	5	3	2	2	5	3	2	2	3

58	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	4	3	4	1	4	3
59	4	3	5	5	4	3	4	5	2	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	2
60	3	5	2	4	2	5	5	2	5	2	2	4	4	2	3	5	5	2	3	4
61	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1
62	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	3	5	3	2
63	5	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2
64	3	2	4	1	2	1	3	1	3	4	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2
65	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	1	2	2	5	5	2	5	2	3
66	4	4	5	3	3	1	3	3	4	5	3	4	3	2	4	3	1	2	4	3
67	4	5	1	4	2	5	2	4	3	5	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4
68	4	3	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	4	5	2	3	2
69	5	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	2	3	3	5	2
70	5	2	5	5	3	5	3	1	3	5	2	3	3	4	5	3	5	4	5	2
71	2	4	2	2	2	2	5	2	5	4	2	4	2	3	4	2	4	3	2	3
72	4	2	4	1	4	2	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
73	4	2	4	3	3	3	5	5	3	5	2	2	5	2	3	3	3	2	3	2
74	4	5	2	5	4	5	2	5	4	5	2	5	4	2	2	5	3	2	2	3
75	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	1
76	2	3	2	2	2	3	2	2	1	5	2	2	3	3	4	5	3	3	5	5
77	4	5	3	2	3	2	5	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	3
78	2	3	2	3	2	2	2	2	2	5	4	2	5	2	2	3	5	2	3	2
79	2	1	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2
80	1	2	1	2	2	4	2	3	1	5	3	2	3	2	5	5	2	2	5	3
81	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	5	5	2	2	5	3	2	2	2
82	3	5	1	2	5	1	4	5	1	3	5	1	3	2	1	2	3	2	1	2
83	2	1	3	3	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	4	5	5
84	2	3	2	4	3	3	3	3	5	3	4	5	3	2	4	3	2	2	4	3
85	5	5	1	1	2	5	5	2	5	5	3	2	3	4	1	2	5	4	1	4
86	3	2	3	5	2	2	3	2	1	2	2	2	2	5	3	2	1	5	3	2
87	2	4	5	2	5	2	3	2	5	4	3	5	3	2	4	5	4	2	4	3

88	1	2	4	2	3	4	2	4	2	5	2	2	4	5	2	4	2	5	2	5
89	1	3	1	5	3	3	3	5	3	1	5	5	5	2	3	3	5	2	3	3
90	5	1	5	5	5	4	2	4	2	3	2	3	2	4	5	4	3	4	5	3
91	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3
92	5	3	4	2	3	5	4	3	4	2	3	2	2	5	4	3	3	5	4	4
93	4	5	2	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	2	4	2	5	2	2	5
94	3	3	4	3	3	2	5	3	2	5	2	2	4	5	3	3	2	5	3	5
95	3	2	2	5	3	5	1	2	3	2	4	2	2	2	5	2	5	2	5	2
96	5	2	2	2	5	2	5	2	1	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	3
97	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	3	1	2	4
98	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	4
99	2	2	3	5	2	2	4	5	3	2	4	2	2	2	3	5	3	2	3	5
100	3	2	5	3	5	1	3	5	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	2	2
101	1	2	5	5	3	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	2	5	5	3	5
102	3	5	5	5	3	5	2	5	4	2	5	2	5	2	3	3	2	3	3	2
103	5	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	3	5	3	5	2	5	3	5
104	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	4	2	5	5	2	3
105	4	2	2	3	2	5	2	4	2	5	2	2	2	3	3	4	5	3	3	4
106	1	2	5	2	4	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2	1	5	2	5
107	3	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	5	2	4	2	2	3	4	2	3
108	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	1	4	3	4	1	4	3
109	4	3	5	5	4	3	4	5	2	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	5
110	3	5	5	4	3	5	5	3	5	3	2	4	4	5	3	5	5	5	3	4
111	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4
112	5	5	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	2	3	5	3	5
113	5	4	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	2
114	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
115	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	4	3
116	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4
117	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	4	4	2

118	3	1	4	1	4	2	3	3	2	4	2	4	2	3	4	1	4	1	2	2
119	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
121	4	4	3	2	2	4	5	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
123	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3
124	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
125	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
126	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
127	3	2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2	4	4
128	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
129	3	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3
130	3	4	4	4	2	3	2	5	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3
131	3	2	2	4	2	4	2	2	5	2	5	2	4	2	5	2	5	4	2	4
132	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
133	3	5	4	4	2	4	2	2	5	2	5	2	5	2	4	2	4	2	4	2
134	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2
135	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
136	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
137	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
138	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
139	4	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2
140	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4

Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño docente de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

	N	CN	AV	CS	S
1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes					
2. Elabora programación curricular analizando con sus colegas el plan pertinente según la realidad de su aula					
3. Diseña creativamente procesos pedagógicos y cognitivos capaces de crear curiosidad e interés de los estudiantes					
4. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de teorías y prácticas pedagógicas en las áreas que enseña					
5. Demuestra conocimiento actualizado y aplicada las a estrategias didácticas en las áreas que enseña					
6. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en efecto y confianza					
7. Orienta su práctica conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8. Promueve un ambiente acogedor en la diversidad en el que se expresa valorando las fortalezas y oportunidades de logro de aprendizajes.					
9. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con sus pares en un ambiente de armonía en el aula					

10. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
11. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades y de los estudiantes en la escuela.					
12. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local regional y nacional expresando su opinión informada y actualizada en el marco de su trabajo profesional.					
13. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar de manera cotidiana.					
14. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y del adolescente.					
15. Reflexiona con sus colegas sobre su práctica pedagógica institucional y del aprendizaje de todos sus estudiantes.					
16. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y sus planes de mejora continua involucrándose en los equipos de trabajo					
17. Desarrolla, en forma individual proyectos de investigación, en la mejora de la calidad de servicio educativo.					
18. Integra de manera crítica en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales, los recursos de la comunidad y de su entorno.					
19. Desarrolla en forma colectiva proyectos de innovación pedagógica y en la mejora de la calidad de servicio educativo.					
20. Participa en la gestión del proyecto curricular institucional, y en la mejora continua con los equipos de trabajo.					



INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACIÓN SOBRE EL LIDERASGO TRANSFORMACIONAL

Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

6. NUNCA	7. CASI NUNCA	8. A VECES	9. CASI SIEMPRE	10. SIEMPRE
----------	---------------	------------	-----------------	-------------

	N	CN	AV	CS	S
1. Posee elevados estándares de moralidad y es fuente de credibilidad					
2. Es coherente e informa a tiempo sus intenciones y pretensiones institucionales					
3. Promueve la convivencia entre el personal y ellos confían en el					
4. Genera confianza en sus estudiantes.					
5. Implanta ideas nuevas y propicia un entorno favorable para ello.					
6. Se preocupa en experimentar nuevas alternativas de solución a los problemas de la institución					
7. Es creativo para manejar, su tiempo, cumple con sus funciones y metas institucionales.					
8. BUSCA ROMPER LOS ESQUEMAS establecidos, normas costumbres, etc., para innovar.					
9. Promueve el buen sentido del humor y alegría en su función.					
10. Comparte con todos la visión institucional y revisa periódicamente con profundidad su contenido.					
11. Trabaja con entusiasmo y dedicación exclusiva para alcanzar la visión institucional					

sin fijarse en el horario.					
12. Busca mecanismo, como comprender al personal sobre la visión institucional.					
13. Emplea boletines comunicados u organiza eventos que premien las mejores performance de la visión institucional					
14. Realiza trabajos en equipo y planifica muy bien la visión institucional					
15. Fomenta que el estudiante desarrolle al máximo sus capacidades y destrezas.					
16. Delega adecuadamente las funciones en el aula.					
17. Realiza reconocimientos especiales a los estudiantes que más han destacado durante el año escolar.					
18. Desarrolla un clima de cooperación, confianza y motivación entre los estudiantes de su institución.					
19. Procura que los estudiantes de la institución tenga la seguridad de innovarse y ser cada día mejores.					
20. Busca como superar los problemas de comportamiento de los estudiantes.					